ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

RAPPORT D'UNE COMMISSION ROYALE

JUGE ROSALIE SILBERMAN ABELLA
COMMISSAIRE

Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi

Juge Rosalie Silberman Abella
Commissaire

Octobre 1984

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste au:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

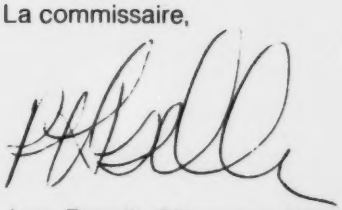
N° de catalogue MP43-157/1-1984F au Canada: $18.00
ISBN 0-660-91388-7 à l'étranger: $21.60

Prix sujet à changement sans avis préalable.
Ce rapport est également disponible sous forme de cassettes.

Son Excellence
Le Gouverneur général en conseil

En vertu du mandat qui m'a été confié par une commission royale, conformément à un décret en conseil en date du 24 juin 1983, C.P. 1983-1924, à savoir enquêter sur les moyens les plus efficaces et équitables de promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi, j'ai l'honneur de soumettre à Son Excellence le présent rapport.

La commissaire,



Juge Rosalie Silberman Abella

Octobre 1984

TABLE DES MATIÈRES

Mandat i

Méthode v

PREMIÈRE PARTIE

ARGUMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Chapitre 1

Définition de l'égalité en matière d'emploi 7
Équité en matière d'emploi versus action positive 6
Objectif de l'équité en matière d'emploi 8
L'égalité dans la Charte des droits et libertés 11
Considérations économiques 18

Chapitre 2

Les groupes à l'étude 21
- Les femmes 27
- Les autochtones 36
- Les personnes handicapées 43
- Les minorités visibles 51

Profil de la population active 57
- Caractéristique de la population active masculine et féminine 61
- Croissance de la population active selon le sexe, l'âge et l'état civil 62
- Tendances de la population active 66
- Tendances par profession 68
- Répartition par secteur d'activité 75
- Écarts de salaire entre les hommes et les femmes 80
- Incidence de la syndicalisation 83
- Chomâge 85
- Taux d'activité de groupes choisis 88
- Scolarité 93
- Revenu d'emploi 93
- Structure professionnelle de groupes choisis 94

Chapitre 3

Les sociétés à l'étude 111
Répartition et composition de l'effectif 113

Proportion des employés 114
Catégories professionnelles 115
Répartition professionnelle: 1978 et 1983 116
Embauchage 119
Promotions 122
Départs 123
Répartition des revenus 123
Travail à temps partiel 132
Résumé 132
Politiques et pratiques d'emploi 132
L'égalité des chances: politique de l'entreprise 132
Programmes d'égalité des chances 134
Conclusion 136

DEUXIÈME PARTIE

MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ

Chapitre 4 Éducation et formation 141
L'éducation pendant l'enfance 145
Orientation 145
Modèles de comportement 146
Accès à l'éducation 147
L'enseignement post-secondaire 151
Diplômes et certificats d'études à temps plein 152
Les études à temps partiel 159
L'éducation de base des adultes: Alphabétisation et cours de langue 161
Cours d'alphabétisation 162
Cours de langue 165
La formation 173
Programmes de la Loi nationale sur la formation 176
Les femmes 179
Les autochtones 183
Les personnes handicapées 184
Les minorités visibles 187
Les systèmes de prestation 187
Les allocations et prestations de formation 190

Les programmes de congé d'études et de formation dans l'industrie 191
Conclusion 194

Chapitre 5 — Le soin des enfants 195
Garderie et soin des enfants 197
Parents qui travaillent 201
Aspects d'un système de soin des enfants ... 205
Champs de compétence 205
Heures de service 207
Genres de services 207
Lieu et personnel 208
Financement 210

Chapitre 6 — Équité en matière d'emploi: l'élimination des obstacles en milieu de travail 213
Mesures volontaires et mesures obligatoires 215
Programmes volontaires 215
Programmes obligatoires 217
L'expérience canadienne 217
L'expérience américaine 220
Moyens d'action 223
Équité en matière d'emploi 224
Collecte des données 227
Mécanismes d'exécution 237
Premier modèle 238
Deuxième modèle 239
Troisième modèle 241
Quatrième modèle 242
Syndicats et ancienneté 243
Le secteur privé 247
Obligation contractuelle 251
Égalité de rémunération 257
Lois sur l'égalité de salaire 260
Engagements à l'échelle internationale . 265
Valeur égale 268
Ségrégation professionnelle 271
La syndicalisation et ses effets 276
Évaluation des emplois 277
Conclusion 281

Sommaire des recommandations 283

ANNEXES

Annexe A	Demandes de collaboration	301
Annexe B	Mémoires	307
Annexe C	Réunions et consultations	323
Annexe D	Rencontres avec les représentants des sociétés d'État et questionnaire	369
Annexe E	Documents de recherche	395
Annexe F	Personnel de la Commission	401

Bibliographie sélective 403

MANDAT

C.P. 1983-1924

Copie certifiée conforme au procès-verbal d'une réunion du Comité du Conseil privé, approuvé par Son Excellence le Gouverneur général le 24 juin 1983.*

Le Comité du Conseil privé ayant été saisi d'un rapport du ministre de l'Emploi et de l'Immigration qui énonce que:

> Attendu que le gouvernement du Canada souscrit au principe de l'égalité au travail et que, en vertu notamment de ce principe, le Parlement a promulgué en 1977 la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
>
> Attendu que les tendances démographiques laissent prévoir que les femmes constitueront la majorité des nouveaux arrivants sur le marché du travail canadien dans les années 1980 et qu'il est par conséquent impératif, du point de vue économique, de faire en sorte que les femmes puissent mettre à contribution, dans une pleine mesure, leur potentiel productif et, du point de vue social, de veiller à ce que les femmes retirent une part équitable des bénéfices du travail productif;
>
> Attendu que les analyses contenues dans les rapports du Comité parlementaire spécial concernant les invalides et les handicapés, du Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 1980 et du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail créé par le ministre de l'Emploi et de l'Immigration font ressortir la nécessité de mettre en œuvre d'autres programmes gouvernementaux visant à favoriser, dans tous les secteurs d'activité économique, l'emploi, la formation et l'avancement des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles;
>
> Attendu que les mesures prises par les employeurs canadiens pour accroître l'embauche et la productivité des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et

* Comme modifié par les décrets en conseil C.P. 1983-4048 (le 22 décembre 1983), C.P. 1984-1390 (le 18 avril 1984) et C.P. 1984-2882 (le 23 août 1984).

des minorités visibles n'ont pas encore entraîné de changements sensibles dans les méthodes d'emploi qui ont pour effet involontaire d'écarter un nombre démesuré de ces personnes des possibilités d'embauche et d'avancement;

Et attendu que le gouvernement du Canada reconnait qu'il lui incombe au premier chef d'assurer la gestion équitable et rationnelle des ressources humaines au sein de ses organismes;

il est souhaitable qu'une enquête soit menée sur les possibilités d'emploi qui existent pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles au sein de certaines sociétés de la Couronne et de certaines sociétés qui sont la propriété exclusive du gouvernement du Canada.

En foi de quoi, sur avis conforme du ministre de l'Emploi et de l'Immigration, le Comité recommande que, en vertu de la Partie I de la *Loi sur les enquêtes*, soit délivrée une commission nommant le juge Rosalie S. Abella, de la Cour provinciale de l'Ontario (Division de la famille), commissaire chargé d'enquêter sur les moyens les plus efficaces et équitables de promouvoir les chances d'emploi, d'éliminer la discrimination systémique et d'assurer à tous les mêmes possibilités de prétendre à un emploi, en:

a) examinant les méthodes d'emploi en usage à la Société Petro-Canada, à Air Canada, aux Chemins de fer Nationaux du Canada, à la Société canadienne d'hypothèques et de logement, à la Société canadienne des postes, à la Société Radio-Canada, à l'Énergie Atomique du Canada Limitée, à la Société pour l'expansion des exportations, à Téléglobe Canada, à la de Havilland Aviation du Canada Limitée et à la Banque fédérale de développement; et en

b) enquêtant sur les moyens de remédier aux lacunes de certaines méthodes d'emploi, y compris, sans que cela limite la généralité des moyens susmentionnés, un programme volontaire intensifié, comportant peut-être l'obligation de présenter des rapports, et un programme obligatoire d'action positive;

et de faire rapport des conclusions de l'enquête.

Dans l'exécution de ses tâches, le commissaire portera une attention particulière:

i) aux effets et aux conséquences possibles des diverses solutions qui s'offrent au gouvernement, y compris les avantages socio-économiques et les dépenses liées à la mise en œuvre de chaque solution;

ii) aux vues sur ces solutions des dirigeants des sociétés mentionnées en a);

iii) aux vues sur ces solutions des employés et des associations représentant les employés de ces sociétés;

iv) aux vues sur ces solutions des associations représentant les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles;

v) aux vues de tout autre groupe ou personne intéressés, y compris les dirigeants, les employés et les associations d'employés d'autres sociétés de la Couronne fédérale.

Le Comité recommande en outre que le commissaire:

1. soit autorisé à adopter les règles et méthodes qu'il jugera indiquées pour procéder à l'enquête;

2. soit autorisé à tenir séance au Canada aux moments et aux endroits qu'il jugera nécessaires aux fins de l'enquête;

3. soit autorisé à retenir les services des comptables, techniciens, conseillers techniques ou autres spécialistes, commis, sténographes et adjoints dont il aura besoin, ainsi que les services d'un avocat pour l'aider à procéder à l'enquête, aux taux de rémunération et de remboursement approuvés par le Conseil du Trésor;

4. soit autorisé à solliciter, de quelque façon qu'il jugera nécessaire pour mener l'enquête, l'aide de tout membre du conseil d'administration, de tout agent et employé d'une des sociétés mentionnées en a) ainsi que de tout agent et employé d'un ministère ou d'un organisme du gouvernement du Canada;

5. soit autorisé, avec l'aide du ministère des Travaux publics, à louer les locaux et les installations qu'il jugera nécessaires pour la tenue des audiences publiques, aux taux de location conformes aux politiques du ministère des Travaux publics;

6. soit tenu de présenter un rapport au Gouverneur en conseil au plus tard le 31 octobre 1984; et,

7. soit tenu de déposer au bureau de l'Archiviste fédéral les dossiers de la Commission le plus tôt possible après la conclusion de l'enquête.

Le greffier du Conseil privé,
Gordon F. Osbaldeston

MÉTHODE

La présente Commission a été nommée par le gouvernement fédéral et annoncée le 27 juin 1983[1].

La Commission avait pour mandat d'analyser les moyens les plus efficaces, productifs et équitables de favoriser l'égalité en matière d'emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles. Parallèlement, elle devait enquêter sur les pratiques d'emploi de onze sociétés d'État et d'entreprises appartenant au gouvernement.

Il était clair dès le début que seule une approche générale conviendrait. La Commission a, par conséquent, considéré la situation dans les onze sociétés à l'étude comme exemple illustratif de la situation générale. Il est impossible d'évaluer honnêtement les pratiques d'emploi d'une société sans tenir compte de ce qui se fait ailleurs. Au mieux, il serait difficile de formuler des jugements sur la mesure dans laquelle les pratiques des sociétés d'État et des entreprises appartenant au gouvernement sont adéquates sans tenir compte de la situation des autres Canadiens, de leurs opinions et de leurs attentes.

Qui plus est, sans une analyse générale des obstacles complexes auxquels sont confrontés les quatre groupes à l'étude, il est impossible de brosser un tableau fidèle de la situation. L'ambiance d'une entreprise, quelle qu'elle soit, reflète le milieu social, culturel, économique et politique dans lequel elle évolue. Aussi, pour examiner les pratiques d'emploi d'une entreprise, il faut également se pencher sur la collectivité en général. Pour recommander des mesures efficaces visant à aplanir les obstacles à l'égalité, il faut examiner la façon dont le problème se traduit au sein de la société en général avec au moins autant d'attention que dans les entreprises.

La Commission s'est attardée sur les questions relevant de la compétence fédérale. Toutefois, les domaines ne pouvaient être ainsi limités et les organismes et particuliers qui ont rencontré la Commission et soumis des mémoires ont traité d'une multitude de questions. Il a inévitablement fallu, à un moment donné, aborder les questions relevant à la fois du fédéral et des provinces. C'est pourquoi, même si la plupart des recommandations de la Commission s'adressent au gouvernement fédéral, il y en a qui visent d'autres paliers de gouvernement.

---

1. À la conférence de presse organisée pour annoncer la nomination de la Commission, l'honorable Lloyd Axworthy, ministre ayant recommandé la désignation de la Commission, a déclaré que les recommandations de celle-ci «pourraient servir de modèle au secteur privé». *Globe and Mail*, 28 juin 1983.

L'enquête de la Commission a emprunté plusieurs voies simultanément.

Moins d'une semaine après la nomination de la Commission, des lettres, avec une copie du mandat, ont été envoyées à près de 1 000 particuliers et organismes pour leur annoncer la création de la Commission. Un mois plus tard, une autre lettre a été envoyée à ces mêmes destinataires et à 2 000 autres, pour leur expliquer les questions sur lesquelles la Commission se pencherait et les inviter à soumettre des mémoires dont la présentation était laissée à leur discrétion. En outre, des annonces ont été insérées dans 60 quotidiens, revues spécialisées et magazines de 23 villes du Canada pour inviter le public à présenter des mémoires. Un exemple de ces lettres et de l'annonce se trouve à l'annexe A.

Par la suite, la Commission a reçu 274 mémoires ainsi que des centaines de lettres et de documents. Une liste des particuliers et des organismes qui ont envoyé des mémoires figure à l'annexe B. Ces mémoires, lettres et documents, dont bon nombre ont exigé beaucoup de recherche, ont été un précieux atout.

La Commission a rencontré séparément des groupes de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées, de minorités visibles, des fonctionnaires, des agents d'organismes des droits de la personne ainsi que des représentants du monde des affaires et des syndicats, notamment des représentants syndicaux des onze sociétés d'État et entreprises appartenant au gouvernement. Celle-ci a également organisé 137 réunions officieuses sur une période de sept mois, y compris une tournée de six semaines durant laquelle 92 réunions ont eu lieu dans 17 villes du Canada. Plus de 1 000 particuliers ont assisté à ces réunions. Une liste des dates des réunions, des participants et de leurs organisations se trouve à l'annexe C.

Il a été décidé d'ôter aux réunions tout caractère officiel pour favoriser un dialogue aussi ouvert que possible. Les participants ont été informés que les notes qui étaient prises ne serviraient qu'à des fins de recherche ou comme rappel et qu'aucun commentaire ne serait attribué à qui que ce soit sans sa permission. Les participants ont également été informés qu'ils pouvaient rendre leur position aussi publique qu'ils le voulaient. Cette approche s'est avérée efficace et les réunions se sont transformées en petits groupes de travail où les revendications de chacun ont été débattues avec beaucoup d'enthousiasme.

En plus des réunions, la Commission a consulté environ 160 spécialistes du domaine universitaire, du monde des affaires, des syndicats, du gouvernement et du public en général pour des questions précises. La liste des personnes consultées figure à l'annexe C.

Dans tous les cas, ceux qui ont rencontré la Commission l'ont fait de leur plein gré. Celle-ci n'a jamais eu à les convoquer en vertu de la première partie de la *Loi sur les enquêtes*.

Dans les deux semaines qui ont suivi la désignation de la Commission, la commissaire a rencontré brièvement chacun des dirigeants des onze sociétés d'État et des entreprises appartenant au gouvernement pour expliquer les objectifs de la Commission et les modalités qu'elle avait établies. Un questionnaire détaillé a été rédigé par la Commission durant le premier mois et envoyé aux sociétés, qui avaient six semaines pour le remplir. Chacune a collaboré de son mieux. En novembre et décembre, la commmissaire a rencontré de nouveau les dirigeants pour analyser les réponses aux questions et obtenir leur point de vue sur les solutions possibles aux points soulevés dans le mandat. Une liste des dirigeants qui ont rencontré la Commission figure à l'annexe D, de même que le questionnaire.

En même temps que les consultations avait lieu un programme de recherche et d'analyse important. En supposant que le mandat rendait nécessaire l'examen d'un grand nombre de questions connexes, le calendrier des recherches a été établi et des contrats accordés en conséquence. C'est la commissaire qui a choisi les sujets et les contractants. Les études, dont bon nombre figureront dans un deuxième volume du rapport, portent sur des questions historiques, sociologiques, économiques, de relations de travail, juridiques, démographiques, philosophiques et pédagogiques. Les noms des contractants de l'extérieur à qui des travaux de recherche ont été confiés sont donnés à l'annexe E et leurs travaux y sont décrits. Plusieurs contractants ont travaillé dans les bureaux de la Commission et des réunions hebdomadaires sur l'établissement de la politique ont eu lieu. Les noms de ces recherchistes-analystes sont donnés à l'annexe F. Le coordonnateur exécutif de la Commission a suivi les travaux de tous ces contractants. Une bibliothécaire travaillant à temps plein a établi la bibliothèque de la Commission, a catalogué les documents aux fins de recherche et a obtenu ainsi qu'organisé d'autres documents pertinents. Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a généreusement fourni les services de traduction et certains services administratifs à la Commission quant celle-ci les lui a demandés.

Le rapport est divisé en deux parties. La première, intitulée «Définition de l'égalité», examine ce qui constitue l'égalité en matière d'emploi (Chapitre 1), analyse les besoins précis des quatre groupes à l'étude et formule des observations à cet égard (Chapitre 2), donne un aperçu des réponses recueillies sur les questionnaires remplis par les cadres des onze sociétés et présente le point de vue

des présidents-directeurs généraux sur les solutions possibles aux inégalités en matière d'emploi (Chapitre 3).

La deuxième partie du rapport, intitulée «Mise en œuvre de l'égalité», examine les propositions visant à aplanir les obstacles préalables à l'emploi et ceux auxquels sont confrontés les quatre groupes à l'étude dans le milieu de travail. L'enseignement et la formation sont étudiés, non seulement comme moyen d'action pour démythifier la discrimination, mais aussi comme moyen de permettre aux membres de ces groupes de se qualifier et par conséquent de faire face à la concurrence pour les débouchés (Chapitre 4). Le soin des enfants est présenté comme un service indispensable pour les parents qui cherchent du travail, suivent des cours de formation en vue d'obtenir un emploi ou qui occupent actuellement un emploi (Chapitre 5). Le dernier chapitre porte sur l'élimination des obstacles au travail et examine les raisons pour lesquelles l'adoption de mesures obligatoires est nécessaire et en quoi ces mesures devraient consister. Il examine également le respect des contrats et les questions pertinentes aux relations de travail, notamment l'ancienneté et l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale (Chapitre 6).

Quatre formules de réglementation sont proposées au gouvernement s'il donne son aval à la conclusion de la Commission, à savoir que les mesures volontaires sont insatisfaisantes vu l'ampleur et la persistance de la discrimination systémique dans les milieux de travail au Canada.

Une liste des principales recommandations de la Commission suit le Chapitre 6.

Le présent rapport est l'œuvre des travaux de recherche et des consultations. Ni les uns ni les autres séparément n'auraient suffi pour que la Commission puisse exécuter ses attributions. Toutefois, sans la précieuse contribution des milliers de personnes qui ont présenté leurs points de vue, ce rapport aurait une tout autre saveur. C'est à toutes ces personnes que le présent rapport est dédié.

* * *

Pendant plus d'une année, les membres de notre groupe ont canalisé toutes leurs énergies dans la mise en œuvre du mandat de la Commission et ont travaillé avec ardeur à la production de ce rapport. Même si force nous était de consacrer moins de temps aux nôtres, nos familles se sont montrées compréhensives et nous ont encouragés à atteindre les objectifs que nous poursuivions. Pour cela et pour beaucoup d'autres raisons, nous leur sommes profondément reconnaissants.

PREMIÈRE PARTIE

ARGUMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Chapitre 1

DÉFINITION DE L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

«La majestueuse égalité des lois interdit autant au riche qu'au pauvre de dormir sous les ponts, de mendier dans les rues et de voler du pain.»[1]

L'égalité signifie, tout au moins, l'absence de discrimination dommageable. Toutefois, ce que chacun entend par discrimination dommageable change selon les époques, les données en main, l'expérience et la perspicacité. Ce qui était tolérable voilà cent, cinquante ou même dix ans ne l'est plus nécessairement. L'égalité évolue donc et suppose une analyse soutenue selon les besoins, un examen de conscience sincère, de l'objectivité et une grande ouverture d'esprit.

Il y a un siècle, les femmes n'avait pour ainsi dire aucun rôle à jouer en dehors du foyer; cinquante ans après, certaines minorités étaient toujours privées de droits civiques; il y a vingt-cinq ans, les autochtones ne pouvaient encore faire valoir leurs revendications politiques, et, dix ans passés, les personnes handicapées étaient gardées dans un constant état de dépendance. Aujourd'hui, aucune de ces exclusions arbitraires n'est acceptable.

Cependant, la lente évolution des attitudes face à la discrimination ne garantit pas à elle seule l'égalité. En effet, viser l'égalité consiste également à débarrasser l'appareil social des résidus des attitudes préjudiciables du passé.

Au cours de ce processus, le sens précis du terme «égalité» peut parfois nous échapper, mais pour la plupart nous savons bien ce qui est «juste». Or, au Canada, la situation des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles ne l'est pas.

---

1. France, Anatole, *Le Lys rouge*, Coll. La Belle Édition, Paris, éd. Calmann-Levy, 1923, p. 75.

Il est injuste que bien des membres de ces groupes aient moins de possibilités d'emploi, qu'ils ne puissent influer sur les décisions qui les touchent directement, que leur contribution à la société canadienne soit si méconnue, et, en général, qu'ils n'aient pas les mêmes choix que les autres. Cette situation peut s'expliquer du point de vue historique, culturel, économique et même humain, mais elle n'est certes pas juste pour autant.

Il serait peut-être vain de tenter d'expliquer les nombreuses raisons complexes à l'origine de la discrimination. Il est sans aucun doute intéressant de savoir pourquoi certaines attitudes ou pratiques ont pris racine, mais lorsqu'il s'agit d'adopter des mesures pour rectifier une situation manifestement injuste, peu importe que les causes à l'origine aient été bienveillantes, malveillantes ou dogmatiques. On peut présumer que si le milieu ne s'y était pas prêté, les intéressés n'auraient subi aucun préjudice. Il s'agit maintenant, au fur et à mesure que la population est sensibilisée, de s'intéresser non pas aux motifs pour lesquels il y a eu discrimination, mais à la meilleure façon de redresser la situation. L'un des moyens d'y arriver, c'est de faire appel à notre sens collectif de l'équité.

L'égalité en matière d'emploi signifie que nul ne doit se voir refuser un débouché pour des raisons qui n'ont rien à voir avec sa compétence. Elle signifie le libre accès sans barrières arbitraires. La discrimination fait qu'un obstacle arbitraire vient souvent s'interposer entre la compétence d'une personne et sa possibilité d'en faire la preuve. Si quiconque désirant se réaliser a véritablement la possibilité d'accéder à l'emploi qui l'intéresse, on atteint alors une certaine égalité, c'est-à-dire le droit à l'égalité sans aucune discrimination.

Dans ce contexte, la discrimination s'entend des pratiques ou des attitudes qui, de par leur conception ou par voie de conséquence, gênent l'accès des particuliers ou des groupes à des possibilités d'emplois, en raison de caractéristiques qui leur sont prêtées à tort. L'intéressé n'est pas limité par ses capacités, mais par des barrières artificielles qui l'empêchent de mettre à profit son potentiel.

La question n'est pas de savoir si la discrimination est intentionnelle ou si elle est simplement involontaire, c'est-à-dire découlant du système lui-même. Si des pratiques occasionnent des répercussions néfastes pour certains groupes, c'est une indication qu'elles sont peut-être discriminatoires. Voilà pourquoi il est important d'analyser les conséquences des pratiques et des systèmes d'emploi. On pourra alors constater que des obstacles injustes fer-

ment les portes à certains. Ces conséquences ne sont pas nécessairement la preuve d'inégalités, mais elles indiquent qu'il y a lieu d'examiner la situation de plus près pour déterminer si cette grave incidence résulte effectivement de pratiques injustes et nécessite l'adoption de mesures correctives, ou si elle découle d'une situation non discriminatoire.

La recherche de l'égalité en matière d'emploi ne signifie pas nécessairement appliquer les mêmes mesures pour tout le monde. Elle doit servir à déterminer et à éliminer, un par un, les obstacles discriminatoires. Ce que l'égalité en matière d'emploi préconise c'est l'accès à une gamme de possibilités pour permettre à chacun et chacune de réaliser pleinement son potentiel.

L'égalité peut parfois signifier traiter tous les individus de la même façon, malgré les différences qui les caractérisent, mais elle peut également signifier les traiter en égaux en tenant compte de leurs différences.

Auparavant, la notion d'égalité s'associait uniquement à celle d'identité, et mettre tout le monde sur un pied d'égalité voulait dire traiter tout le monde de la même manière. Nous savons maintenant que cette façon de voir va peut-être à l'encontre de la notion d'égalité. À faire fi des différences, il arrive qu'on ne tienne plus compte des besoins légitimes. Il est injuste de se servir des différences entre individus pour les empêcher d'accéder à une participation équitable. L'égalité n'a aucun sens si elle ne signifie pas que nous sommes d'égale valeur malgré des différences de genre, de race, d'ethnie ou un handicap. Le sens qu'on donne à ces différences ne doit pas sanctionner la discrimination.

Ne pas vouloir reconnaître les différences et refuser de les accommoder nie l'égalité d'accès et des chances, et constitue un comportement discriminatoire. Pour atténuer la discrimination, nous devons créer une ambiance qui donne véritablement à tous la chance de réaliser leur potentiel et de faire preuve de leurs compétences. À cette fin, il peut être nécessaire de traiter différemment certaines personnes en aplanissant les obstacles à l'emploi auxquels elles seules sont confrontées pour une raison qui ne saurait se justifier.

Les gens sont défavorisés pour bien des raisons et de multiples façons: économiquement, socialement, politiquement ou du point de vue de l'enseignement. La discrimination n'est pas responsable

de toute condition désavantageuse, mais lorsqu'elle l'est, il faut adopter des mesures spéciales.

Actuellement, les quatre groupes à l'étude sont démesurément désavantagés. Manifestement, il y a des distinctions qui ont été faites par le passé ou des facteurs qui n'ont pas été pris en considération et qui font que les autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées et les femmes ne jouissent pas d'une part équitable des bienfaits de l'économie et se retrouvent en nombre disproportionné au bas de l'échelle par rapport à l'ensemble de la société. En adoptant une tout autre approche et en se servant de ces distinctions pour cerner et extirper les obstacles qu'elles ont créés, nous pouvons renverser les tendances actuelles et favoriser l'égalité d'accès des groupes concernés.

Pour offrir d'égales possibilités, il faut inévitablement tenir compte des besoins de divers groupes. Nous devons supprimer systématiquement ce qui empêche les membres de ces groupes de donner suite à leurs aspirations, en tenant compte de leurs besoins réels et non des besoins que nous leur prêtons. Qui plus est, il nous faut donner à ces personnes l'occasion d'utiliser leurs capacités à la mesure de leur potentiel et non à ce que nous croyons être leur potentiel. Autrement dit, commencer à faire preuve de justice à leur égard en supprimant les distinctions qui ne sont pas fondées. Si nous n'agissons pas, ces quatre groupes seront injustement pénalisés et n'évolueront que très lentement.

Il faut donner un nouveau souffle de vie à l'égalité. Le principe d'égalité doit avoir pour objet de corriger le plus rapidement possible une situation engendrée par un état d'esprit et un mode de pensée qui limitent de façon arbitraire les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

Pour les femmes, l'égalité en matière d'emploi signifie d'abord l'adoption par la société d'une nouvelle attitude envers leur rôle sur le marché du travail. Elle signifie prendre au sérieux les femmes qui travaillent, reconnaître leurs qualités professionnelles et non supposer que leur place et leurs intérêts sont en dehors du milieu de travail. Dans cette même veine, elle signifie apprécier et faciliter l'évolution du rôle de la femme pour ce qui concerne le soin de la famille en l'aidant, ainsi que son conjoint, à concilier les responsabilités professionnelles et celles de parents. Elle signifie aussi assurer aux femmes l'enseignement et la formation qui leur permettent de se qualifier pour le plus d'emplois possibles. En pratique, l'égalité se

traduit par le recrutement actif de femmes pour tout un éventail d'emplois, un salaire égal pour un travail de valeur égale, la prise en considération de femmes pour les postes comportant de plus grandes responsabilités, leur participation à la prise des décisions par leur inclusion dans les groupes d'études et les comités, la création de services de soins des enfants abordables et de qualité, des congés parentaux payés pour l'un ou l'autre des conjoints et les mêmes avantages que les hommes en matière de pension et autres.

Pour favoriser l'égalité des autochtones en matière d'emploi, il faut leur dispenser l'enseignement et la formation nécessaires, s'adapter à leur culture et à leur milieu, prendre en compte leur point de vue au moment d'établir les systèmes d'enseignement et de formation et les programmes de financement à leur intention, mettre au point une infrastructure efficace et leur offrir des services par l'intermédiaire d'établissements gérés par les autochtones.

Quant aux minorités visibles, nous devons commencer à nous en prendre d'abord au racisme qui, bien qu'il soit parfois involontaire, est quand même persistant. Il y a lieu d'offrir une formation linguistique adéquate aux immigrants, d'établir un moyen d'évaluer honnêtement les qualifications de ceux et celles qui ont acquis de l'expérience ou étudié à l'extérieur du Canada et d'établir un programme d'information et de counselling pour les aider à s'adapter à leur nouvelle vie. Lorsque c'est possible, il faut trouver le moyen de respecter leur culture et leur religion tout en les incitant à s'intégrer sans pour autant se laisser assimiler.

Pour ce qui est des personnes handicapées, il faut tout mettre en œuvre pour leur offrir des services de soutien technique et personnel. Les lieux de travail doivent être rendus accessibles du point de vue physique; des horaires souples doivent être aménagés pour ceux qui ne peuvent travailler de longues heures; des employés et un équipement spécial doivent être mis à la disposition de ceux qui en ont besoin et les rajustements d'impôt nécessaires devront être faits à l'intention des employeurs et des employé(e)s handicapé(e)s. Les régimes de pension et d'avantages doivent être modifiés pour inciter les personnes handicapées à se joindre à la population active, et il faut faire en sorte que les services de transport soient adéquats pour leur permettre de se rendre au travail.

Pour tous les groupes, l'égalité signifie l'adoption d'un réseau de communication efficace qui permettra à l'employeur et à l'employé de prendre contact, l'engagement des enseignants, des employeurs et du gouvernement à modifier les pratiques qui défavorisent les

femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées et la fin d'une attitude condescendante et de la stéréotypie abrutissante. Elle signifie la fin de la ségrégation des emplois et l'introduction d'un système nouveau selon lequel les personnes peuvent viser tous les débouchés en fonction de leurs compétences. Autrement dit, tenir compte des différences.

Par ailleurs, il faudra continuer de sensibiliser les membres de ces groupes à l'égard de leurs propres inhibitions et les encourager à aller de l'avant. Toutefois, les possibilités de réussite sont bien meilleures si les personnes concernées savent d'emblée qu'elles ont des chances égales d'atteindre leur but.

De deux choses l'une: ou bien on planifie la suppression des obstacles, ou bien on attend indéfiniment qu'ils disparaissent, ce qui veut dire qu'entre temps on tolère la discrimination et les préjugés. En n'agissant pas, nous fermons les yeux sur le caractère intrinsèquement injuste de ces distinctions qui servent à exclure un groupe ou un autre. De ce fait, nous approuvons en tant que société les stéréotypes et les manifestations opiniâtres de discrimination et légitimons le traitement qui est réservé à ces quatre groupes.

Si leur traitement n'est pas justifiable, comme c'est le cas, nous avons l'obligation en tant que société de remédier à cette injustice. Ainsi, nous témoignons notre engagement envers le principe d'égalité. En ce sens, l'inaction, quels que soient les propos avancés par le secteur public ou privé pour justifier la situation actuelle, constitue une acceptation de l'inégalité. Rien ne saurait justifier, du point de vue économique ou politique, la perpétuation de pratiques discriminatoires au Canada. N'agissons pas et ces pratiques continueront.

La parfaite égalité est probablement utopique[2]. Quoi qu'il en soit, une société supposément civilisée ne peut se permettre de ne pas tendre vers sa réalisation. Si nous ne pouvons atteindre la parfaite égalité, nous pouvons certainement réduire l'inégalité[3].

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI VERSUS ACTION POSITIVE

La réalisation de l'égalité en matière d'emploi tient à une approche double. Le premier volet de cette approche porte sur la discri-

2. Bentham, Jeremy, «Absolute Equality is Absolutely Impossible», Bowring, John, éd., *The Works of Jeremy Bentham*, Edinborough, William Tate, 1843, p.361.

3. *Ibid*, p. 311.

mination avant l'accès à un emploi et le deuxième sur les conditions du milieu du travail qui militent contre une participation équitable à l'emploi.

Les mesures adoptées en Amérique du Nord pour faire contrepoids à la discrimination dans le domaine de l'emploi ont été baptisées action positive. Il s'agit de mesures visant à rendre le recrutement, l'embauchage, les promotions et les revenus plus équitables. Ces mesures consistent à modifier les pratiques du milieu de travail afin d'absorber un effectif plus hétérogène.

La Commission s'est fait dire maintes fois que l'expression «action positive» était ambiguë et obscure. Ceux qui approuvaient l'intervention du gouvernement pour favoriser l'égalité des chances s'opposaient évidemment moins à l'expression, même s'ils n'étaient pas certains quant à son sens exact. En revanche, ceux qui rejetaient toute forme d'intervention s'opposaient à cette expression, quelle que soit sa définition.

Les propos qui sont tenus à l'égard de l'égalité donnent souvent lieu à des réactions très vives. On prend fréquemment position sans réfléchir suffisamment, quel que soit le point de vue, et malgré tout on s'entête dans ses opinions, si bien qu'il devient pratiquement impossible d'avoir une discussion constructive. À la longue, les paroles elles-mêmes l'emportent sur le débat et engendrent une espèce de résistance excluant le bon sens. Dans pareils cas, il peut être utile de modifier le vocabulaire de manière à rendre le débat plus raisonnable. Il faut opposer des principes et non des émotions.

Pour bien des gens, l'expression «action positive» évoque des politiques interventionnistes du gouvernement, et cela suffit pour qu'ils réagissent très mal. Pour d'autres, tout dépend du genre d'intervention. Même s'ils rejettent l'idée d'action positive, quelles que soient les preuves à l'appui, il sera au moins possible de parler des questions en cause, car l'expression elle-même ne les effraie pas. Autrement dit, il n'y a pas trop de réticence à discuter de l'élimination des obstacles discriminatoires en matière d'emploi, mais on se refuse à discuter «d'action positive» comme on l'entend actuellement.

Aussi, la Commission propose l'adoption d'une nouvelle expression, soit «équité en matière d'emploi», pour décrire les programmes canadiens visant à résorber la discrimination au travail. On espère par ce moyen favoriser un débat plus constructif.

Les Américains, eux, ont adopté l'expression action positive. Toutefois, aux États-Unis, elle est maintenant synonyme de quotas. Comme il n'est pas certain que nous, au Canada, voulions en faire autant, il serait peut-être préférable de lui donner un autre nom pour éviter la confusion et l'opposition. Ce n'est pas obligatoire, mais il convient d'y songer.

Entre temps, lorsque, dans le présent rapport, nous parlons d'action positive dans un contexte canadien, ce n'est qu'une solution de facilité, faute d'une meilleure expression pour décrire les mesures adoptées afin d'éliminer la discrimination au travail. En définitive, peu importe si au Canada nous parlons d'équité en matière d'emploi ou d'action positive pourvu que nous nous entendions sur le sens de l'expression, à savoir qu'il s'agit de pratiques d'emploi visant à supprimer les barrières discriminatoires et à offrir à tous et à toutes les mêmes occasions de se réaliser du point de vue professionnel.

OBJECTIF DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

On a tenté, du point de vue juridique, de supprimer la discrimination et de corriger ses effets. Les lois sur les droits de la personne, les codes du travail et la *Charte des droits et libertés* renferment des dispositions à ce sujet[4]. Règle générale, elles présentent deux inconvénients: elles sont limitées aux allégations individuelles de discrimination et, sauf en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario[5] et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*[6],

4. Voir, par exemple, les lois suivantes: Charte canadienne des droits et libertés, *Loi constitutionnelle de 1982*, c. 11 (R.-U.), *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-1977 c. 33 modifié, S.C. 1977-1978, c. 22; S.C. 1980-1981, c. 54; S.C. 1980-1981-1982, c. 111; S.C. 1980-1981-1982, c. 143; *Individual Rights Protection Act* de l'Alberta, R.S.A. 1980, c. I-2; *British Columbia Human Rights Act*, S.B.C. 1984, c. 22; *Loi sur les normes d'emploi* du Manitoba, R.M.S. 1970, c. E- 110 modifié 1975, c. 20, partie IV; *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba, S.M. 1974, c. 65; *Loi sur les droits de l'Homme* du Nouveau-Brunswick, L.R.N.B. 1973, c. H-11; *Newfoundland Human Rights Act*, R.S.N. 1970, c. 262 modifié, S.N. 1974, nº 114; *Nova Scotia Human Rights Act*, S.N.S. 1969, c. 11; *Labour Standards Code* de la Nouvelle-Écosse, S.N.S. 1972, c. 10 modifié, S.N.S. 1976, c. 41; S.N.S. 1977, c. 68; *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, L.R.O. 1980, c. 137 modifié; *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.O. 1981, c. 53; *Prince Edward Island Human Rights Act*, S.P.E.I. 1975, c. 72; *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, L.R.Q. 1977, c. C-12; *Saskatchewan Human Rights Code*, S.S. 1979, c. S-24.1; *Labour Standards Act* de la Saskatchewan, R.S.S. 1978, c. L-1; *Fair Practices Ordinance* des Territoires du Nord-Ouest, R.O.N.W.T. 1974, c. F-2; *Labour Standards Ordinances* du Yukon, R.O.Y.T. 1971, c. L-1 modifié, O.Y.T. 1973 (1st), c. 13.

5. *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.O. 1981, art. 10, c. 53.

6. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-1977, c. 33 modifié, art. 10. Voir *C.N.R. c. K.S. Bhinder* (1983), 4 C.H.R.R., D/ 1404.

elles sont virtuellement limitées aux seuls cas de discrimination intentionnelle.

Cette façon de faire respecter les droits de la personne, fondée sur des solutions individuelles plutôt que d'ensemble et qui ne s'applique que dans les cas de discrimination intentionnelle, est insuffisante pour enrayer la discrimination subtile, persistante et répandue.

L'enseignement ne peut suffire à lui seul non plus. Il a été jusqu'ici le moyen de prédilection pour débarrasser la société de ses préjugés. On se rend compte, toutefois, que ce n'est pas le meilleur, car il est désespérément lent à produire des résultats et souvent inefficace lorsqu'il s'agit de préjugés enracinés. C'est un moyen d'autant plus lent que les besoins sont impérieux.

La formule classique d'une commission des droits de la personne, qui peut servir de recours aux individus faisant l'objet d'actes délibérés de discrimination, est maintenant remise en cause du fait qu'une commission ne possède pas les pouvoirs juridiques nécessaires pour résoudre le problème dans son ensemble. En réglant les cas de discrimination intentionnelle un par un, les commissions des droits de la personne adoptent une solution de cataplasme alors que le mal est déjà très répandu.

Il est parfois extrêmement difficile de déterminer s'il y a discrimination intentionnelle. Il n'est cependant pas superflu de proposer des solutions qui permettent à ceux qui font l'objet de discrimination intentionnelle prouvable d'obtenir réparation. Bien au contraire, des solutions sont manifestement nécessaires, car celles qui existent ne font qu'effleurer un problème qui est complexe. Certains sont pleins de préjugés mais ne les manifestent pas et d'autres font preuve d'une discrimination flagrante par ignorance ou bienveillance mal placée. Nos intentions sont parfois bien moins évidentes pour les autres que les conséquences de notre comportement.

Ce sont les conséquences qui constituent l'essentiel de la «discrimination systémique». Cette dernière suggère qu'il est plus important de se pencher sur l'incidence inexorable de la discrimination sur les particuliers ou les groupes que de chercher à savoir s'il s'agit de discrimination insouciante ou intentionnelle. Cette approche a d'abord été décrite en 1972 dans l'affaire *Griggs* contre *Duke Power Co.*[7], jugée par la Cour suprême des États-Unis. La cour a

7. *Griggs* v. *Duke Power Co.* 401 U.S. 424 (1971).

posé en principe qu'il fallait tenir compte des conséquences plutôt que des mobiles en déterminant s'il y avait discrimination ou non. C'est le raisonnement dont s'inspirent maintenant les cours des États-Unis et nous devrions le retenir.

La discrimination systémique rend nécessaire l'adoption de mesures systémiques. Plutôt que de voir en la discrimination une seule victime et un seul coupable, l'explication systémique reconnaît qu'en gros ce sont les systèmes et les pratiques que nous avons adoptés, parfois à notre insu, qui préjudicient à certains groupes de la société. Ce sont les répercussions du système, plutôt que les attitudes qui sont à la source, qui justifient l'adoption de mesures correctives.

L'action positive et l'équité en matière d'emploi préconisent l'adoption de mesures systémiques et systématiques pour faire contrepoids à la discrimination systémique. Elles visent à améliorer la situation de ceux qui, parce qu'ils font partie d'un certain groupe et sont reconnus en tant que tels, doivent subir les effets néfastes et injustes de systèmes ou de pratiques discriminatoires.

Ces mesures systémiques doivent résorber la discrimination qui découlent des deux situations classiques suivantes:

a) des systèmes conçus pour un milieu homogène et ayant des répercussions néfastes et disparates;

b) des pratiques s'inspirant des caractéristiques stéréotypées attribuées à une personne en raison du groupe auquel elle appartient et qui entraînent aussi des effets néfastes et disparates.

Dans le premier cas, la discrimination provient de systèmes principalement destinés à une population mâle de race blanche apte au travail; dans le deuxième cas, il s'agit de pratiques fondées sur l'idée des autres que se font les mâles de race blanche apte au travail.

Dans l'un et l'autre cas, les systèmes et pratiques institutionnalisés ont pour conséquence d'exclure en grand nombre et de façon arbitraire ceux et celles qui, du fait qu'ils appartiennent à un groupe donné, se voient carrément priver de l'occasion de faire preuve de leurs capacités.

L'adoption de mesures pour corriger cette situation est donc justifiée, voire essentielle. Peu importe, que nous les nommions équité

en matière d'emploi ou action positive, ces mesures ont le même objectif: permettre à ceux qui n'en auraient pas eu l'occasion par suite de discrimination, de postuler les emplois disponibles. Ainsi, l'emprise d'un groupe sur les avantages économiques prendra peut-être fin; et mettre fin à l'hégémonie d'un groupe n'est pas une forme de discrimination à rebours, mais plutôt le début de l'égalité. Améliorer la situation économique des femmes et des minorités n'est pas un privilège ou un avantage qu'on leur accorde, c'est plutôt la suppression des préjugés qui jouent en faveur des hommes de race blanche et qui ont eu cours trop longtemps aux dépens des autres groupes[8].

Nous ne devrions pas non plus avoir la naïveté de croire qu'une fois l'accès facilité, les groupes concernés seront automatiquement traités de façon juste. Il ne s'agit pas de faire miroiter aux groupes exclus l'idée que l'instruction et la formation nécessaires garantiront des possibilités d'emploi. Ils doivent être assurés que le changement implique l'égalité d'accès non seulement aux possibilités d'emploi en général, mais également aux possibilités auxquelles les aptitudes de chacun et chacune donnent droit. L'égalité en matière d'emploi prend alors tout son sens.

Pour assurer l'égalité, il faut bien s'armer. Il ne suffit pas de vouloir revendiquer les mêmes droits à moins de disposer des moyens de les faire respecter. Pour que l'égalité d'accès ne soit pas qu'une simple façade, il faut se doter des mécanismes nécessaires.

C'est pourquoi nous comptons sur l'équité en matière d'emploi pour assurer non seulement l'accès sans discrimination aux possibilités existantes, mais également la réalisation de ces possibilités.

L'ÉGALITÉ DANS LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS

La recherche véritable de l'égalité est un test permettant d'évaluer notre réussite en tant que démocratie libérale. Le Canada a affirmé son engagement à cet égard dans l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*[9].

---

8. Belton, Robert, «Discrimination and Affirmative Action: An Analysis of Competing Theories of Equality and *Weber*», *North Carolina Law Review* (1981), vol. 59, p. 537, note 28. M. Belton affirme que la «discrimination à rebours» est une fiction sur le plan juridique.

9. *Loi constitutionnelle de 1982*, c. 11 (R.-U.). L'article 15 n'entrera en vigueur que le 17 avril 1985.

L'article 15 protège le droit à l'égalité de chaque individu, sans discrimination:

> (1) La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.
>
> (2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Bien que le contenu du paragraphe 15(2) fasse mention de mesures destinées «à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés», la note en marge du paragraphe utilise l'expression «promotion sociale».*

En vertu de la *Déclaration canadienne des droits de l'Homme* qui a précédé la Charte, la Cour suprême du Canada avait limité la définition d'égalité à «l'égalité d'application régulière la loi»[10]. Le texte du paragraphe 15(1) de la Charte permet une interprétation plus large, puisqu'il dispose que le droit à l'égalité n'est pas uniquement une garantie légale (égalité devant la loi) mais également un droit fondamental (même bénéfice et même protection de la loi). La loi doit être non seulement accessible à tous, mais aussi être appliquée uniformément.

En attendant qu'un tribunal juge raisonnables et démontrables des limites à l'égalité, on présume que l'égalité, telle que garantie par le paragraphe 15(1), est un droit absolu[11]. Il est difficile en tout

---

*Expression utilisée dans la Charte pour rendre «affirmative action», i.e. action positive.

10. S.R.C. 1970, appendice III. Voir *Procureur général du Canada* c. *Lavell* [1974] R.C.S. 1349; *Bliss* c. *Procureur général du Canada* [1979] 1 R.C.S. 183.

11. Rien n'indique que les tribunaux canadiens voudront ou devront appliquer le test du «strict examen» à un groupe quelconque, comme les tribunaux américains l'ont fait pour les minorités. Certains prétendent toutefois que l'existence de l'art. 28, ainsi que les raisons qui ont conduit à son inclusion dans la loi, garantit l'égalité aux hommes et aux femmes sans les assujettir au «test des limites raisonnables» prévues à l'art. 1, réservant ainsi le test du «strict examen» aux cas d'inégalités entre les deux sexes. L'art. 28 dispose:

> Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes.

cas de voir comment, sur le plan de la forme et du fond, il serait possible de se prononcer contre le droit à l'égalité sans aucune discrimination en invoquant des limites dont la justification puisse se démontrer dans une société libre et démocratique[12]. L'article 15, qui contient ses propres limites raisonnables, énonce le droit de toute personne à l'égalité, sans discrimination aucune.

Toutefois, comme l'indiquent clairement d'autres parties de la Charte, cela ne signifie pas que des distinctions entre individus et groupes ne soient pas reconnues, ni que tout le monde doive nécessairement être traité de manière identique. Valoriser et protéger la diversité est également l'un des idéaux de notre démocratie libérale.

C'est pourquoi certaines sections de la Charte renforcent la protection contre l'assimilation imposée, et prévoient des règles d'interprétation exigeant que la diversité soit respectée dans toute définition de l'égalité. L'article 23[13] protège les droits et libertés à l'égard de la langue, l'article 25[14] les droits et libertés des autochtones et l'article 27[15] la diversité du patrimoine culturel. L'article 28[16]

---

12. La charge de la preuve revient à la partie qui soutient que les limites sont raisonnables. L'art. 1 de la charte stipule:

> La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Voir également *Quebec Association of Protestant School Boards et al.* c. *Procureur général du Québec et al.* (nº 2), (1982), 140 D.L.R. (3d) 33 (Cour suprême du Québec); *Re Federal Republic of Germany and Rauca* (1983), 145 D.L.R. (3d) 638 (Ont. C.A.).

13. Le paragraphe 23(1) dispose:

> Les citoyens canadiens:
>
> a) dont la première langue apprise et encore comprise est celle de la minorité francophone ou anglophone de la province où ils résident,
>
> b) qui ont reçu leur instruction, au niveau primaire, en français ou en anglais au Canada et qui résident dans une province où la langue dans laquelle ils ont reçu cette instruction est celle de la minorité francophone ou anglophone de la province,
>
> ont, dans l'un ou l'autre cas, le droit d'y faire instruire leurs enfants, aux niveaux primaire et secondaire, dans cette langue.

14. L'article 25 stipule:

> Le fait que la présente charte garantit certains droits et libertés ne porte pas atteinte aux droits ou libertés — ancestraux, issus de traités ou autres — des peuples autochtones du Canada, notamment:
>
> a) aux droits ou libertés reconnus par la Proclamation royale du 7 octobre 1763;
>
> b) aux droits ou libertés acquis par règlement de revendications territoriales.

15. L'article 27 stipule:

> Toute interprétation de la présente charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens.

16. *Supra*, note 11.

garantit l'égalité des droits pour les deux sexes. L'article 36[17] réaffirme l'engagement du Canada à promouvoir l'égalité des chances et à réduire les disparités économiques. L'égalité, au sens de la Charte, est par conséquent le droit de s'intégrer à l'ensemble de la société canadienne compte tenu des différences. Il s'agit de reconnaître et d'accepter les différences, et non de les ignorer et de les rejeter.

Il s'agit là d'un paradoxe qui est au cœur de toute recherche de l'égalité en matière d'emploi: parce que des différences existent et doivent être respectées, l'égalité en milieu de travail ne signifie pas, et ne doit pas signifier, le même traitement pour tous.

En tenant compte du chemin que beaucoup doivent encore parcourir avant de parvenir à l'égalité, et en reconnaissant que des obstacles arbitraires n'ont fait, jusqu'ici, que reculer davantage l'objectif à atteindre, le paragraphe 15(2) autorise maintenant les lois, programmes ou activités destinés à éliminer les contraintes à l'égalité. Tandis que le paragraphe 15(1) garantit aux individus le droit d'être traités en égaux sans discrimination aucune, le paragraphe 15(2), bien qu'il ne rende pas obligatoire l'application de mesures, prévoit que le fait de tenter d'améliorer la condition des individus ou groupes défavorisés ne constitue ni une pratique discriminatoire ni une violation du droit à l'égalité garanti par le paragraphe 15(1), même si cela signifie les traiter de façon différente[18].

---

17. Le paragraphe 36(1) stipule:

> Sous réserve des compétences législatives du Parlement et des législatures et de leur droit de les exercer, le Parlement et les législatures, ainsi que les gouvernements fédéral et provinciaux, s'engagent à:
>
> a) promouvoir l'égalité des chances de tous les Canadiens dans la recherche de leur bien-être;
>
> b) favoriser le développement économique pour réduire l'inégalité des chances;
>
> c) fournir à tous les Canadiens, à un niveau de qualité acceptable, les services publics essentiels.

18. Seules la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (S.C. 1976-1977, c. 33, modifié, par. 41(2)) et le *Saskatchewan Human rights Code* (S.S. 1979, c. S-24.1, par. 31(7)) autorisent spécifiquement la commission d'enquête ou tout organisme analogue à ordonner la mise en œuvre d'un programme d'action positive dans les cas où la discrimination a été prouvée.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (L.R.O. 1981, c. 53, par. 13(1)), la *Loi sur les droits de l'Homme du Nouveau-Brunswick* (L.R.N.B. 1973, c. H-11, art. 13), la *Prince Edward Island Human Rights Act* (S.P.E.I. 1975, c. 72, art. 19), la *Human Rights Act* de la Colombie-Britannique (S.B.C. 1984, c. 22, par. 19(2), et la *Individual Rights Protection Act* de l'Alberta (R.S.A. 1980, c. I-2, par. 13(1)b)) la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (L.R.Q. 1977, c. C-12, al. 86.1-86.7 et S.Q. 1982, c. 61), la *Nova Scotia Human Rights Act* (S.N.S. 1969, c.11, art. 19), la *Fair Practices Ordinance* des Territoires du Nord-Ouest (R.O. N.W.T. 1974, c. F-2, et 1981 (3rd) c.12, art. 27) et la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba (S.M. 1974, c. 65, art. 9) autorisent tous des programmes d'action positive et contiennent à cette fin des dispositions de protection ou d'approbation.

Le paragraphe 15(2) ouvre la voie en permettant l'application de mesures correctives à un groupe. L'article 15 favorise une approche globale ou systémique plutôt qu'individuelle en vue d'éliminer les obstacles discriminatoires.

Le paragraphe 15(2) n'exige pas l'adoption de lois ou la création de programmes et d'activités pour parvenir plus vite à l'égalité, corriger les inégalités ou éliminer la discrimination. Mais il sanctionne de telles mesures, leur accordant une reconnaissance légale. De la même façon, le paragraphe 6(4) de la Charte autorise, sans l'imposer, l'adoption de lois ou de programmes destinés à améliorer la situation d'individus défavorisés dans les provinces où le taux d'emploi est inférieur à la moyenne nationale[19].

Il est difficile de dire si, en matière d'action positive, les tribunaux accorderont réparation de façon à appliquer les garanties énoncées aux paragraphes 15(1), 6(2) et 6(3) en exigeant des programmes du genre de ceux envisagés par les paragraphes 15(2) et 6(4), comme les tribunaux américains l'ont fait en vertu du *Title 7* de la *Civil Rights Act* (Loi sur les droit civiques)[20]. Bien que, dans une

---

19. L'article 6 dispose:

    (1) Tout citoyen canadien a le droit de demeurer au Canada, d'y entrer ou d'en sortir.

    (2) Tout citoyen canadien et toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada ont le droit:

        a) de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans toute province;

        b) de gagner leur vie dans toute province.

    (3) Les droits mentionnés au paragraphe (2) sont subordonnés:

        a) aux lois et usages d'application générale en vigueur dans une province donnée, s'ils n'établissent entre les personnes aucune distinction fondée principalement sur la province de résidence antérieure ou actuelle;

        b) aux lois prévoyant de justes conditions de résidence en vue de l'obtention des services sociaux publics.

    (4) Les paragraphes (2) et (3) n'ont pas pour objet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer, dans une province, la situation d'individus défavorisés socialement ou économiquement, si le taux d'emploi dans la province est inférieur à la moyenne nationale.

20. *Civil Rights Act of 1964*, Pub.L. No.88-352, 78 Stat.253 (codifié dans 42 U.S.C. par. 2000e (1976)).

interprétation large de l'article 24[21], ils puissent ordonner de telles mesures, les juges canadiens peuvent se montrer hésitants à explorer cette nouvelle voie judiciaire. Le plus souvent, les décisions judiciaires consisteront probablement à déterminer ce qui constitue un degré suffisant de la condition de «défavorisé» pour justifier la création d'un programme correctif.

Contrairement au système américain, la constatation d'une discrimination n'est pas une condition préalable à l'approbation d'un plan d'action positive en vertu de la Charte. Une enquête judiciaire, s'il y a lieu, consisterait à déterminer si un groupe est ou non défavorisé. Une telle enquête, dans le contexte de l'emploi, chercherait probablement à prouver que les membres d'un groupe particulier connaissent un taux de chômage plus élevé, perçoivent des salaires plus bas et ont tendance à être confinés à des emplois jouissant d'une moins grande considération sociale. C'est ce qu'on a appelé les «indicateurs sociaux» de la discrimination en matière d'emploi[22]. On peut également les qualifier de discrimination systémique.

Dans la seule cause[23] de «promotion sociale» sur laquelle la Cour suprême du Canada a dû se prononcer avant l'adoption de la Charte, le tribunal a jugé nécessaire un programme destiné aux autochtones pour «améliorer le sort des Indiens de façon à ce qu'ils puissent être en position concurrentielle pour obtenir des emplois, quelles que soient les différences qui les caractérisent»[24] [*traduction libre*]. La cour n'a exigé aucune preuve matérielle. Elle s'en est tenue au constat d'un désavantage et a confirmé la validité de ce programme particulier.

Les tribunaux peuvent se sentir mal à l'aise dans le rôle d'arbitre des inégalités, puisqu'il les oblige à porter un jugement d'ordre statistique et économique qui, selon eux, serait davantage du ressort des instances gouvernementales qui décident des politiques et des

---

21. L'article 24 dispose:

> Toute personne, victime de violation ou de négation des droits ou libertés qui lui sont garantis par la présente charte, peut s'adresser à un tribunal compétent pour obtenir la réparation que le tribunal estime convenable et juste eu égard aux circonstances.

22. Blumrosen, Alfred W., «The Law Transmission System and the Southern Jurisprudence of Employment Discrimination», *Industrial Relations Law Journal*, vol. 6, 1984, p. 333-335.

23. *Conseil de la tribu Athabasca* c. *Amoco Canada Petroleum Co. Ltd.*, (1981), 124 D.L.R. (3rd) 1 (S.C.C.).

24. *Ibid.*, p. 10.

programmes à suivre[25]. Toutefois, si on laisse finalement aux tribunaux le soin de décider ce que signifie le terme «défavorisé», il serait conforme à l'esprit de l'article 15, qui fait clairement allusion à la discrimination systémique et au recours à des mesures systémiques, de considérer comme «défavorisés» les individus qui sont membres d'un groupe jugé défavorisé.

Ainsi, le tribunal n'aurait pas à évaluer la situation de chaque personne visée par un programme correctif pour déterminer si elle a le droit d'être incluse dans la catégorie des groupes défavorisés. Tout membre d'un groupe défavorisé serait censé avoir été défavorisé et par conséquent aurait droit aux avantages de ce programme.

Un certain nombre d'autres questions pertinentes posées par la Charte restent à éclaircir du point de vue judiciaire: la Charte s'applique-t-elle également, non seulement au gouvernement, mais aux sociétés d'État ou aux organismes privés et non gouvernementaux[26]? Dans quelle mesure les recours légaux seront-ils autorisés et quelles seront les parties habilitées à les demander[27]? L'article 28 protège-t-il contre les limites qui peuvent être imposées en vertu des articles 1 et 33[28]? Dans quelle mesure retiendra-t-on les obliga-

---

25. Le juge Powell, dans *Regents of the University of California* c. *Bakke* 438 U.S. 265 (1978), a exprimé ce sentiment lorsqu'il a dit ce qui suit: «Ce genre d'analyse des variantes politiques et sociales, qui est nécessaire pour l'établissement de tels classements, ne relève tout simplement pas de la compétence judiciaire—même s'il est réalisable politiquement et souhaitable socialement» (p. 297).

26. Le paragraphe 32(1) stipule:

> La présente charte s'applique:
>
> a) au Parlement et au gouvernement du Canada, pour tous les domaines relevant du Parlement, y compris ceux qui concernent le territoire du Yukon et les territoires du Nord-Ouest;
>
> b) à la législature et au gouvernement de chaque province, pour tous les domaines relevant de cette législature.

27. Dans *Ontario Film and Video Appreciation Society and Ontario Board of Censors* (1983), 41 O.R. (2d) 583 (Ont. H.C.), confirmé, (1984), 45 O.R. (2d) 80 (Ont. C.A.). Voir également *Thorson* c. *Procureur général du Canada* (n° 2), [1975] 1, R.C.S. 138; *Nova Scotia Board of Censors* v. *McNeil* [1976] 2, R.C.S. 265 (1975), 55 D.L.R. (3d) 632; *Quebec Association of Protestant School Boards et al.* c. *Procureur général du Québec et al.* (n° 2), (1982), 140 D.L.R. (3d) 33 (Cour suprême du Québec).

28. Le paragraphe 33(1) stipule:

> Le Parlement ou la législature d'une province peut adopter une loi où il est expressément déclaré que celle-ci ou une de ses dispositions a effet indépendamment d'une disposition donnée de l'art. 2 ou des art. 7 à 15 de la présente charte.

Walter Tarnopolsky affirme de façon convaincante que l'art. 28 n'a pas pour effet de priver les femmes des mesures d'action positive, mais plutôt d'éviter que les dispositions de l'art. 1 ou de l'art. 33 l'emportent sur celles garantissant l'égalité entre les deux sexes. («The Equality Rights», in *Canadian Charter of Rights and Freedoms: Commentary*, éd. Walter S. Tarnopolsky and Gerald-A. Beaudoin, Toronto, Carswell, 1982, p. 436, 437).

tions juridiques du Canada découlant du droit international pour évaluer l'application de la Charte et en particulier, pour définir les «limites raisonnables»? Quels sont les rapports entre les recours prévus par la Charte et d'autres recours légaux tels que ceux figurant dans les lois sur les droits de la personne[29]? Quelle est l'étendue du recours prévu par l'article 24 en cas de violation du paragraphe 15(1)? Comment s'appliqueront rétrospectivement les dispositions de la Charte?

CONSIDÉRATIONS ÉCONOMIQUES

L'économie du Canada est chancelante depuis un certain temps. Le taux de chômage au pays, qui était de 11,2 % en août 1984, devrait se maintenir aux alentours de ce chiffre jusqu'à la fin de la décennie[30].

Le plein emploi est souhaitable à tous les points de vue[31]. La Commission, en particulier, est consciente des avantages qu'il apporterait à la réalisation de ses objectifs. De toute évidence, moins les emplois sont nombreux, plus la concurrence est vive, et moins il est probable que des propositions visant à changer les règles de la concurrence reçoivent un accueil favorable. La Commission doit prendre l'économie comme elle est. Mais le fait que cette dernière soit anémique ne justifie pas une attitude indifférente à l'égard de la discrimination.

Les membres des quatre groupes à l'étude représentent environ 60 % de la population totale du Canada[32]. Ils ont le droit, quelle que soit la conjoncture économique, de prétendre à leur juste part des possibilités d'emploi. Quelle que soit son ampleur, la récession

---

29. *Board of Governors of the Seneca College of Applied Arts and Technology* c. *Pushpa Bhadauria* [1981] 2 R.C.S. 181, (1981) 124 D.L.R. (3d) 193; *Re Ontario Film and Video Appreciation Society and Ontario Board of Censors*, *supra*, note 27.

30. Conference Board du Canada, *Quarterly Canadian Forecast*, vol. 10, nº 3 (Octobre 1983).

31. Bellemare, Diane; Dussault, Ginette et Poulin-Simon, Lise, *Les femmes et l'économie*, février 1984. Document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi.

32. Les femmes, les hommes autochtones et les hommes des minorités visibles constituent 57 % de la population canadienne. (Statistique Canada, *Recensement du Canada de 1981*, vol. 1—série nationale (population) cat. 92-911.) Bien qu'il n'existe aucune donnée précise sur le nombre d'hommes handicapés au Canada, on évalue généralement à 10 % le nombre de personnes handicapées dans la population canadienne.

n'a fait qu'accentuer les inégalités qu'ils subissent depuis longtemps et qui leur ont valu d'être mal formés, mal employés[33], mal payés et carrément exclus de la population active.

La concurrence dans la recherche d'un emploi doit être impartiale, ouverte à tous ceux et celles qui ont ou pourraient avoir les compétences, indépendamment de leur sexe, de leur origine ethnique, de leur race ou de leur handicap. Il est difficile d'imaginer une excuse valable pour retarder encore le moment d'intervenir, compte tenu de nos idéaux déclarés et des engagements inscrits dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. Pour ce qui est d'attendre une conjoncture plus favorable, l'âge d'or économique est sans doute encore plus éloigné que ne le prévoient les plus optimistes.

La mise en œuvre de politiques permettant à qui le désire de pouvoir exploiter pleinement son aptitude à occuper un emploi ne devrait pas être rattachée aux aléas de l'économie. Le moyen le plus efficace d'éviter que ces quatre groupes ne subissent de nouveau de façon irréversible le contrecoup humain et financier d'une situation économique est d'imposer l'équité en matière d'emploi. C'est maintenant permis en vertu de l'article 15 de la Charte, et si celle-ci n'est pas la solution à tous les problèmes, c'est une étape importante.

Il a été démontré que les États-Unis ont retiré un profit de 50 % de leurs investissements dans les programmes d'action positive[34]. Ces bénéfices auraient sans doute été supérieurs si ce n'était du coût de certains «détails de conception des premiers programmes»[35] que le Canada n'est pas tenu d'imiter.

En ce qui a trait à la planification globale, l'un des avantages pour les entreprises, mis en lumière par les mesures d'action positive, est l'importance de l'intégration de la gestion des ressources

---

33. Conformément à la théorie d'une économie double ou fragmentée, certains emplois sont souhaitables dans les secteurs économiques centraux et d'autres le sont moins dans les secteurs marginaux. Permettre d'accéder des secteurs marginaux aux secteurs centraux est l'un des défis que pose l'égalité en matière d'emploi.

34. Cruz, Nestor, «Is Equal Employment Opportunity Cost Effective?», *Labour Law Journal*, vol. 31, nº 5, mai 1980, p. 295.

35. Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*. Rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, Ottawa, juillet 1981, p. 118.

humaines avec les autres activités de l'entreprise[36]. Pour les individus, les avantages consistent notamment à faire valoir leur dignité et leur capacité à contribuer à l'économie. Pour la société, les avantages sont inestimables.

L'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* met un terme aux débats sur la question de savoir si l'on devrait permettre que la situation économique du pays détermine le moment propice pour appliquer l'égalité. Le moment est maintenant venu de passer aux actes et de concrétiser l'égalité.

---

36. Luce, Sally R., *Retrenchment and Beyond: The Acid Test of Human Resource Management*. Rapport du Conversation Research Centre du Conference Board du Canada, Ottawa, mai 1983; Shaeffer, Ruth, *Nondiscrimination in Employment and Beyond*, New York, Conference Board, 1980, p. 43, 44; Townson, Monica, *The Socio-Economic Costs and Benefits of Affirmative Action for Canada*. Document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, décembre 1983.

Chapitre 2

LES GROUPES À L'ÉTUDE

> «À l'origine de la discrimination, on peut retracer le fait que la plupart des entreprises ont dans le passé considéré l'homme, non handicapé, et de race blanche comme le travailleur idéal pour la plupart des postes, exception faite des emplois qui avaient toujours été considérés comme typiquement féminins. Certaines pratiques d'emploi se sont par conséquent développées en fonction des caractéristiques physiques et culturelles de ce travailleur type, défavorisant ainsi les autres travailleurs, quelles que soient leurs aptitudes et leurs qualités. Avec le temps, ces pratiques sont devenues si généralement acceptées et si profondément enracinées dans les usages de l'entreprise qu'elles ont rarement été remises en question ou modifiées.»[1]

Problèmes et observations

Indépendamment de la gamme de différences propres aux quatre groupes à l'étude et les distinguant les uns des autres, on s'entendait, lors de presque toutes les réunions que la Commission a tenues à travers le Canada avec les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, pour reconnaître le besoin d'une intervention gouvernementale visant à augmenter leur participation à la population active. Leurs taux d'activité et de chômage, leurs niveaux de salaire et la ségrégation professionnelle dont ils sont victimes, les ont acculés à chercher une telle intervention.

Leurs revendications ont pris diverses formes. Ces groupes étaient généralement convaincus que les lois et les approches traditionnelles pour lutter contre la discrimination n'étaient pas de taille vu l'immensité du problème, et que la myriade de mesures et de programmes établis pour inciter une société réticente à changer était insuffisante. Ces groupes prônaient l'adoption d'une approche globale qui mettrait fin à une ère caractérisée par la discrimination systémique qui céderait la place à la saine confrontation du problème.

Ils étaient nombreux à préconiser un mécanisme rigoureux de contrôle et d'application, indépendant du gouvernement. La plupart était d'avis que l'élimination des obstacles discriminatoires sur le lieu du travail devrait être stipulée par la loi et non laissée aux déci-

1. Emploi et Immigration Canada, *Action positive: Manuel de formation technique*, Ottawa, 1982, p. 38.

sionnaires de l'heure, prolifiques en directives. Las de sans cesse reformuler leurs revendications, ils cherchaient des solutions qui contreraient de façon définitive le processus de discrimination.

Dans l'ensemble, on retrouve beaucoup de cynisme et de frustration chez les membres des groupes à l'étude. Plusieurs de ceux avec lesquels la Commission s'est entretenue présentent les mêmes arguments au gouvernement depuis des années. Ils disent que leurs points de vue sont souvent sollicités mais rarement pris en compte. Ces personnes ont dit qu'au cours des mois et parfois des jours suivant ou précédant leur rencontre avec la Commission, elles avaient présenté ou elles présenteraient les mêmes faits et positions à un Groupe de travail parlementaire sur la participation des minorités visibles au sein de la société canadienne, à une Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement pour le Canada, à un Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, à une Commission d'enquête sur le travail à temps partiel et à un Groupe de travail parlementaire sur l'autonomie politique des Indiens.

De plus, les femmes ont fait remarquer que depuis les travaux de la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme en 1970, très peu d'améliorations concrètes ont été apportées. Les autochtones ont signalé la publication, au cours des derniers dix ans, d'une gamme d'études qui n'ont toutefois pas porté fruit. Les personnes handicapées ont rappelé les progrès très lents de la mise en œuvre de certaines des recommandations clés de *Obstacles*[2], un rapport du Comité spécial concernant les invalides et les handicapés. Enfin, les minorités visibles ont souligné qu'on avait financé le multiculturalisme plutôt que de s'attaquer aux problèmes de la discrimination raciale.

L'absence de suivi suscitait plus de frustration que la prolifération des travaux de recherche. Personne n'a contesté le besoin de soigneusement passer en revue les répercussions des diverses options mises de l'avant. Or, lorsqu'il y a, comme en l'occurrence, conformité des conclusions des multiples travaux de recherche et du message véhiculé par ces groupes, il y a tout lieu de s'interroger sur l'absence de réactions au niveau politique.

La Commission avait pour mandat d'examiner les moyens les plus efficaces «de remédier aux lacunes de certaines méthodes

2. Canada, Chambre des communes, *Obstacles*, Rapport du Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, février 1981.

d'emploi» puisque «les mesures prises par les employeurs canadiens pour accroître l'embauche et la productivité des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles n'ont pas encore entraîné de changements sensibles dans les méthodes d'emploi qui ont pour effet involontaire d'écarter un nombre démesuré de ces personnes des possibilités d'embauche et d'avancement».

Le mandat de la Commission mentionne également «que le gouvernement reconnaît qu'il lui incombe au premier chef d'assurer la gestion équitable et rationnelle des ressources humaines au sein de ses organismes». Onze sociétés d'État ont été choisies pour faire partie d'une étude spéciale.

Au cours des réunions que la Commission a tenues d'un bout à l'autre du Canada, les groupes à l'étude se sont montrés très préoccupés par le fait que le mandat se restreignait pratiquement aux sociétés de la Couronne. D'autres études ont démontré que les problèmes étaient nettement plus généralisés et qu'ils ne se limitaient pas seulement aux sociétés d'État, organismes et ministères gouvernementaux. Compte tenu des obstacles infranchissables dont est parsemé le marché du travail, les groupes ont clairement exprimé leur grande déception devant le manque apparent de volonté du gouvernement d'affronter vraiment les problèmes dans le secteur privé. Ils étaient d'avis que l'on croyait peu à l'engagement du gouvernement en matière d'égalité à cause de sa façon timide d'aborder la question plutôt que de foncer pour répondre aux besoins mis en lumière.

Deux faits en particulier alimentent cette déception et ce scepticisme. Le premier a trait aux francophones: le gouvernement fédéral est intervenu avec fougue pour répondre à leurs besoins d'emploi. Les groupes qui ont rencontré la Commission citaient cet exemple d'une volonté politique forte et tenace. Le gouvernement ne s'est pas trompé en concluant que les francophones avaient été exclus injustement et souvent arbitrairement des possibilités d'emploi au Canada et il a pris des mesures correctrices radicales. Quinze ans plus tard, on constate les résultats positifs de cette intervention politique[3], vibrant témoignage de la volonté du gouver-

3. En 1982, il y avait 26,8 % de francophones dans la Fonction publique fédérale; ce chiffre fait état de la proportion dans laquelle ils se trouvent au sein de la population canadienne. Canada, Commission de la Fonction publique du Canada, *Rapport annuel 1981*, Ottawa, 1982, p. 30; Statistique Canada, Recensement du Canada de 1981, *Population: langue maternelle*, Cat. N° 92-902 (Volume 1 — Série nationale), Ottawa, 1982, tableau 1.

nement à prendre les mesures législatives pour remédier à la situation et pour assurer l'accès équitable aux débouchés que notre pays crée.

Il semble aux groupes cibles qui ont comparu devant la Commission que l'absence d'une volonté politique semblable et d'initiatives relativement à leur exclusion des débouchés ait déjà fait l'objet de bien des pourparlers. Le fait qu'un groupe ait été capable de se prévaloir d'actions politiques efficaces alors que d'autres n'ont réussi qu'à obtenir des travaux de recherche redondants s'avère à la fois une source de frustration et d'inspiration de même qu'un exemple concret de l'art du possible en politique. Leur espoir était de passer, le plus vite possible, de l'état de cobayes du laboratoire politique à celui de bénéficiaires de la volonté politique.

L'autre fait pertinent signalé par ces groupes était l'existence, depuis deux décennies déjà, d'un programme intensif d'action positive chez notre voisin du Sud, pays avec lequel le Canada partage un continent et se rapproche le plus par ses caractéristiques culturelles. Il leur apparaissait évident que le gouvernement américain avait, depuis 20 ans, déployé des efforts véritables pour rectifier les disparités d'emploi dans le secteur privé alors que les Canadiens en étaient encore à se demander s'il fallait prendre des mesures en ce sens. Bon nombre d'entre eux se disaient attristés par cette incapacité, ou ce refus, du Canada d'admettre l'existence du problème. D'autres manifestaient leur colère. Bien sûr, c'est une chose de tirer des enseignements de l'expérience américaine et c'en est une tout autre de ne pas en tenir compte du tout.

Ces groupes cherchent autre chose que l'éducation du public pour solutionner leurs problèmes d'emploi. Ils croient que la meilleure façon d'éduquer le public, c'est de lui donner l'occasion de travailler avec des membres qualifiés de ces groupes, plutôt que de seulement les écouter ou de lire à leur propos. Bien que les groupes reconnaissent que l'éducation et l'information vont de pair avec l'élimination de stéréotypes péjoratifs et qu'ils s'inquiètent particulièrement de l'image parcellaire que les médias présentent, ils ne sont pas contents d'avoir à encaisser des difficultés économiques personnelles en attendant que le public saisisse le message et agisse en conséquence. L'éducation prend du temps à pénétrer une culture et, parfois, elle ne réussit jamais à instiller une volonté de passer aux actes et de concrétiser les attentes. Les besoins économiques des membres de ces groupes sont urgents. Les mesures visant à les satisfaire doivent aussi tenir compte de ce facteur.

De toutes les généralités que l'on peut énoncer sur la similitude de leurs préoccupations d'un bout à l'autre du Canada, il est important d'insister sur le fait que l'unanimité des groupes sur toutes les questions n'existe pas. Ceci est particulièrement crucial du point de vue de la ligne de conduite à adopter. Si l'on cherche des solutions basées sur une idéologie homogène que l'on attribuerait à des groupes particuliers, on impose alors à ces groupes une obligation à laquelle échappent tous les hommes de race blanche apte au travail. On n'a jamais sérieusement suggéré, et il est certain qu'on ne le fera jamais, que tous les hommes blancs aient ou devraient avoir la même opinion sur un problème social donné.

Dans la même veine, il est injuste et peu réaliste de s'attendre que toutes les femmes, tous les autochtones, toutes les personnes handicapées et toutes les minorités visibles adoptent une position qui fait l'unanimité de tous les groupes. Bien sûr, il y a dans chaque groupe des questions que certains membres défendent avec véhémence et d'autres sur lesquelles on peut dire qu'il y a consensus. Toutefois, un gouvernement qui refuse d'agir selon une ligne de conduite proposée parce qu'il n'a pas le consensus d'un groupe donné ou du public en général, ne fait que fuir une de ces principales responsabilités, c'est-à-dire de prendre l'initiative de réparer les torts. Certaines questions ne feront simplement jamais l'unanimité.

On compte sur le gouvernement pour brosser un tableau de la situation, pour décider ou non d'intervenir et, le cas échéant, qu'il précise la nature et la portée de l'intervention.

Indépendamment de toutes leurs différences, les groupes se sont entendus sur un point: le besoin de mesures gouvernementales énergiques pour assurer l'égalité d'emploi.

À bien des réunions, on a exprimé des préoccupations quant aux quatre groupes choisis par le gouvernement pour fin d'étude. Quelques personnes ont dit que ce regroupement était insultant; d'autres, même après avoir reconnu la justification politique sous-jacente, l'ont trouvé néanmoins inapproprié. Les antécédents économiques de chacun des groupes diffèrent, leurs contextes social et culturel aussi, et leurs préoccupations ainsi que les solutions proposées varient énormément. Certains ont déclaré que le fait de combiner les préoccupations propres à un groupe à celles des trois autres en minimisait l'importance.

Cette inquiétude traduisait aussi l'impression qu'ils avaient de rivaliser pour les débouchés avec les autres groupes plutôt qu'avec l'ensemble de la collectivité. Certaines personnes étaient d'avis que la proposition voulant qu'on examine les quatre groupes comme s'ils ne formaient qu'un, tenait pour acquis qu'ils avaient droit d'avoir accès à une part seulement du gâteau plutôt qu'à son ensemble. Ils s'opposaient avec vigueur à la notion voulant qu'ils soient en marge de la collectivité plutôt qu'un élément à part entière de celle-ci. Chaque groupe revendiquait le droit d'accès à toute la gamme des débouchés offerts à la collectivité.

On trouvera dans les sections qui suivent une analyse des questions soulevées à la suite des observations faites par les divers groupes. Ces questions se rattachent surtout aux observations que les membres de ces groupes ont formulé sur la manière dont ils sont perçus par les autres. On était d'avis que les perceptions de la société entravaient la façon dont les groupes envisageaient la maximisation de leurs possibilités d'emploi.

Ces groupes ont reconnu que leur façon de se percevoir constituait en soi un obstacle. Toutefois, ils étaient aussi d'avis qu'une grande partie de ce manque d'estime de soi était directement liée à des antécédents d'exclusion et de sous-estimation et qu'on ne devrait pas retenir contre eux ce facteur pour justifier l'existence de la discrimination.

Tous les groupes faisaient face, en matière d'emploi, à un certain nombre d'obstacles imbriqués: cours et installations de formation insuffisants ou inadéquats; systèmes d'information déficients sur les possibilités de formation et d'emploi; systèmes d'appui financier et personnel limités; conseillers gouvernementaux en emploi bornés ou indifférents; pratiques restrictives des employeurs en matière de recrutement, d'embauche et d'avancement; et suppositions discriminatoires à leur sujet.

Toutes les études menées au cours des cinq dernières années ont vivement recommandé l'adoption de mesures interventionnistes pour aider ces groupes à faire une véritable concurrence pour les débouchés, mais en guise de réponse, on n'a apporté que des modifications périphériques au système. L'échelle des progrès enregistrés pour ces groupes varie de négligeables à lents, et on constate dans les faits une réticence inexpliquable de la part des gouvernements à accepter les conclusions de leurs propres travaux de recherche.

Les femmes

D'après les données de 1982, 52 % des femmes canadiennes occupent un emploi rémunéré; elles constituent 41 % de la population active. D'une année à l'autre, les femmes réclament de meilleures installations pour le soin des enfants, une rémunération égale pour un travail d'égale valeur, des avantages équitables, des chances égales en matière d'emploi, la désexualisation des choix de carrière et la déségrégation des professions. D'année en année, les gouvernements leur répètent qu'on examine ces mesures et qu'on élabore des solutions. Chaque année, les progrès enregistrés tiennent du rêve plutôt que de la réalité. Faute de progrès, on accumule des pertes qu'il est de plus en plus difficile de récupérer.

La Commission a entendu bien des femmes qui n'en revenaient pas encore de s'être vu priver de l'accès à tant de débouchés pendant si longtemps. De plus, elles protestent contre la caricature criarde qu'on fait d'elles lorsque, impuissantes, elles réitèrent avec fougue l'échec inadmissible de la société dans son ensemble, des gouvernements en général et des établissements et des individus en particulier à traiter les femmes comme des égales.

L'un des principaux facteurs qui empêche les femmes d'accéder à des débouchés d'emploi adéquats, selon les femmes et les employeurs, est lié aux choix de carrière que font les femmes. Si les femmes choisissent une carrière en partant de l'hypothèse qu'elles n'ont pas à chercher d'emploi rémunérateur et que leur sécurité économique est assurée par le mariage, il est alors évident qu'elles ne s'interrogeront pas sur le type d'éducation qui leur permettra de mieux développer leurs compétences monnayables. Lorsqu'elles s'intéressent au marché du travail, et la plupart sont intéressées à trouver un emploi, elles doivent pouvoir tirer parti de toute la gamme des débouchés éducatifs qui s'offrent. Pour ce faire, il faudra apporter des modifications radicales au système d'éducation.

Quant aux femmes qui veulent intégrer la population active ou retourner sur le marché du travail à un âge plus avancé, les possibilités de formation et d'éducation doivent être mises à leur disposition pour qu'elles aient l'occasion de travailler dans le plus grand éventail d'emplois qui soit. Les bouleversements technologiques ne devraient pas les laisser pour compte. Tous les efforts doivent être déployés pour briser le moule qui entraîne la ségrégation professionnelle et la disparité des salaires.

Les circonstances qui précèdent l'embauche peuvent s'avérer aussi importantes que celles qui existent une fois l'emploi obtenu. Le contexte culturel dont sont issus les hommes et les femmes influe sur le milieu du travail. La façon dont les conjoints se perçoivent, ça et la façon dont les enfants perçoivent leurs parents déterminent le sort des femmes en milieu de travail. Si, au foyer, les femmes sont considérées comme des êtres dépendants du point de vue économique et social, elles continueront à être traitées comme des êtres subalternes au travail. Si, par contre, elles sont vues comme des partenaires égaux sur le plan social et économique au foyer, cela se reflétera positivement dans le milieu de travail. On doit donc aborder deux points simultanément: la façon dont on perçoit les femmes en général dans la société, et les pratiques d'emploi qui touchent les femmes dans quelque organisation que ce soit.

Le problème tient aux hypothèses, avancées et défendues presque religieusement, sur le rôle et les aptitudes des femmes au Canada. Les femmes semblent incapables d'éviter l'écueil perpétuel d'une tradition qui veut qu'elles soient à la remorque des hommes, tout en étant leur source de réconfort.

L'histoire et la tradition juridique ont sanctionné le rôle des femmes au Canada en tant que ménagères. Pour plus d'un siècle, dans chaque province, la doctrine juridique régissant le mariage stipulait que les personnes légales de mari et de femme convergaient en une seule, celle de l'époux. Ceci niait totalement l'identité de la femme comme personne légale indépendante et imposait à l'époux, plutôt que de le lui permettre, de se transformer en gagne-pain, les femmes ayant pour tout dévolu les tâches domestiques.

Ce n'est que tout récemment que les provinces ont commencé à imposer tant au mari qu'à la femme l'obligation d'assumer la responsabilité de sa subsistance. Le droit d'assurer la subsistance d'un conjoint découle maintenant surtout des impératifs créés par la relation entre conjoints et de la répartition des tâches entre eux plutôt que du sexe des conjoints. Le mariage doit être considéré comme une association d'égaux du point de vue social et économique, et la division des tâches au sein du mariage entre la personne qui gagne le pain et celle qui assume les tâches domestiques doit être considérée comme la répartition de deux contributions également valables dans le cadre de cette association.

Indépendamment de l'existence de cette exigence juridique voulant qu'aucun des sexes ne s'attende à ce que l'autre veille auto-

matiquement au soutien financier, au soin des enfants ou aux tâches domestiques, il est probable que des générations passeront avant que les conséquences de cette nouvelle façon juridique d'aborder le mariage se reflètent dans les autres institutions sociales. Néanmoins, il est urgent que les tribunaux reconnaissent que même si un des conjoints, habituellement la femme, demeure à la maison, sa contribution au foyer doit être considérée de valeur égale dans la relation entre conjoints, que ce travail rapporte ou non un revenu. Il n'existe plus, au regard de la loi, de division automatique des responsabilités au foyer qui soient fondées sur le sexe. Les responsabilités associées à l'autonomie économique et à l'éducation des enfants sont celles des deux partenaires.

De même, il serait erroné de sous-évaluer le rôle de la personne qui assume les tâches domestiques et de nier sa contribution économique simplement parce que ce n'est pas un «emploi», tel qu'on le définit traditionnellement. Les ménagères qui ont fait des choix légitimes et justifiés par leurs propres relations avec leur conjoint ne devraient pas être pénalisées du point de vue économique parce que la majorité des femmes font maintenant des choix différents.

L'égalité des femmes, maintenant et à l'avenir, c'est essentiellement la possibilité de choisir, et l'assurance qu'elles ne soient pas plus désavantagées que les hommes par leur choix (qui peut ou non être «traditionnel») et qu'elles touchent pour leur contribution les mêmes avantages que les hommes, indépendamment du contexte «d'emploi» choisi. Des efforts particuliers doivent être déployés pour fournir l'appui humain et financier nécessaire à ces femmes dont le conjoint n'aide pas aux travaux domestiques et qui occupent ainsi deux emplois à plein temps: l'un rémunéré au sein de la population active, l'autre non rémunéré à titre de conjointe dont la principale responsabilité est d'assumer des fonctions ménagères.

Il faut examiner certaines des conséquences néfastes pour les femmes de l'utilisation de modèles et de stéréotypes traditionnels. La première est la façon de percevoir la famille comme une seule unité indivisible à des fins administratives[4]. La famille prise comme

4. On suggère que «l'invisibilité du travail non payé effectué à la maison repose sur le modèle des familles patriarcales qui, jusqu'à ces derniers temps, était le principal modèle actif aux fins de la politique sociale du Canada» [*traduction libre*]. Eichler, Margrit, "The connection Between Paid and Unpaid Labour and Its Implication For Creating Equality for Women in Employment", document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, mars 1984.

unité joue un rôle personnel pour chacun de ses membres en lui assurant des services à la fois affectifs, sociaux et souvent financiers. Elle fait aussi fonction de carapace protectrice et de source de réconfort. Mais au-delà de cette généralisation hâtive et idéalisée, il est erroné de tenir pour acquis qu'il existe une formule sociale ou économique standardisée qui puisse régir la façon dont les familles fonctionnent. Cette erreur tend à jouer en défaveur tant des hommes que des femmes, lesquels sont confinés dans certains rôles.

Même si l'on reconnaît aux femmes comme aux hommes le droit de travailler à l'extérieur ou de rester à la maison, les femmes continueront d'être le sexe qui assume les responsabilités domestiques jusqu'à ce que des dispositions légales du droit moderne de la famille rendant chaque conjoint responsable de sa subsistance prennent racine et inspirent systématiquement les jeunes filles et les femmes à se percevoir comme financièrement indépendantes, futures conjointes ou non.

En 1982, on enregistrait plus de 70 000 divorces au Canada: environ un mariage sur trois se solde maintenant par un divorce[5]. Les données du recensement montrent que le nombre de familles monoparentales est passé de 477 525 en 1971 à 714 005 en 1981. En 1981, 85 % de toutes les familles monoparentales avaient une femme à leur tête, et les données de Statistique Canada indiquent que trois sur cinq des familles dirigées par une femme vivent sous le seuil de la pauvreté[6]. Les femmes qui ont avant tout été ménagères peuvent souffrir d'énormes et lourdes difficultés financières quand leur union se rompt, et elles devraient bénéficier d'une aide sous forme de mesures fiscales et de pensions de même que de mécanismes exécutoires de soutien et d'allocation pour faire face à la menace de pauvreté et assurer la viabilité financière de leur famille. Leurs tâches domestiques et leurs fonctions bénévoles devraient être considérées par les employeurs comme des expériences de travail réelles. Si elles travaillent à temps partiel, elles ne devraient pas avoir à porter l'injuste fardeau financier d'un préjugé selon lequel le travail à temps partiel n'est pas sérieux. Elles devraient

---

5. Statistique Canada, *La statistique de l'état civil, Volume II, Mariages et divorces*, Cat. N° 84-205 Annuel, Ottawa, 1982; Conseil économique du Canada, *L'amorce d'un redressement*, Vingtième exposé annuel, 1983, Ottawa, 1983, p. 102, 103.

6. Dulude, Louise, *Pour le meilleur et pour le pire...Une étude des rapports financiers entre les époux*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1984, p. 32, 33; Conseil économique du Canada, *L'amorce d'un redressement, ibid.*

toucher une rémunération et des avantages au prorata de la rémunération des employés à temps complet[7].

Néanmoins, qu'elles travaillent à la maison ou qu'elles aient joint les rangs de la population active rémunérée, il est impérieux pour toutes les femmes qu'elles soient considérées, par les gouvernements, autrement que comme le satellite économique de leur conjoint. La loi de l'impôt, les régimes de pension, la perception qu'a le public des responsabilités des parents sont autant d'éléments qui doivent être examinés et dans certains cas, révisés sérieusement, afin de confirmer l'indépendance des femmes à leurs propres yeux, d'effacer la perception de leur dépendance et d'abolir l'hypothèse gratuite selon laquelle les femmes ont une gamme d'options différentes de celles des hommes.

En tout état de cause, le droit égal d'occuper un emploi ne s'exerce pas en niant certains impératifs biologiques: les femmes sont celles qui deviennent enceintes et non les hommes. Les enfants ont besoin de soins. Il faut donc créer un milieu où le soin des enfants et la réalisation de soi (hommes et femmes) au travail vont de pair, ce qui ne saurait être possible si le public continue de croire que la responsabilité principale du soin des enfants revient aux femmes. Il n'y a aucune alchimie qui confère à un sexe plutôt qu'à l'autre plus d'aptitudes, soit pour élever des enfants, soit pour occuper un emploi rémunérateur.

Le soin des enfants doit être perçu comme une responsabilité des parents plutôt que de la mère seule. Nous imposons un fardeau injuste aux femmes et nous les restreignons si nous ne fondons pas les pratiques d'emploi, et autres, sur une ligne de conduite favorisant le partage, entre les hommes et les femmes, des responsabilités associées au soin des enfants. Comme la responsabilité du soin des enfants était traditionnellement celle de la mère exclusivement, les femmes ressentent encore aujourd'hui le plus de pression à cet égard. Le soin des enfants à l'extérieur du foyer est donc une voie d'accès critique au monde du travail. Le débat autour du droit à

---

7. La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a recommandé au gouvernement fédéral d'amender le Code canadien du travail, partie III (Normes de travail) «afin de garantir aux travailleurs à temps partiel une protection, des droits et des avantages sociaux (sur une base proportionnelle) identiques à ceux dont bénéficient les travailleurs à temps plein». Soixante-douze pour cent de tous les travailleurs à temps partiel étaient des femmes en 1981. Travail Canada, *Le travail à temps partiel au Canada*, Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, Ottawa, 1983, p. 151, 152.

l'égalité des chances d'emploi demeure théorique pour la plupart des femmes, si l'on ne fait rien pour assurer que les soins offerts sont suffisants et de qualité.

Les femmes sont très inquiètes de ce que les entreprises ne cherchent nullement à trouver un moyen de tenir vraiment compte du fait que les femmes deviennent enceintes et qu'elles ont des enfants. Les employés des deux sexes quittent leurs emplois pour une foule de raisons et pour des périodes de durée variable. De jeunes hommes passent allègrement d'un emploi à un autre en quête du prochain échelon dans leur carrière et de meilleurs débouchés. Il s'agit là d'une pratique si fréquente au sein des entreprises qu'on ne mentionne à peu près jamais l'investissement de l'entreprise en temps et en ressources, ni la possibilité de gaspillage. Par contre, bien des commentaires hargneux sont formulés par les gens d'affaires au sujet de la perte, habituellement temporaire et d'une durée inférieure à quatre mois, d'une employée en congé de maternité[8].

Beaucoup de femmes constatent que leur situation actuelle ou future de mère est un facteur puissant mais jamais mentionné qui influence les pratiques d'embauche et d'avancement. Certaines

---

8. Les dispositions relatives au congé de maternité varient d'un bout à l'autre du Canada. En vertu de la plupart des lois provinciales et fédérales, les femmes ont droit à 17 ou 18 semaines de congé de maternité. La plupart des compétences stipulent également une période d'admissibilité. Prenons, par exemple, les lois suivantes:
Code canadien du travail, S.R.C. 1970, c. L-1 modifié, par 59.2-59.4;
Employment Standards Act de l'Alberta, R.S.A. 1980, c. E-10.1, par. 59-67;
Employment Standards Act de la Colombie-Britannique, R.S.B.C. 1980, c. 10, par. 51-56;
Loi sur les normes d'emploi du Manitoba, R.S.M. 1970, c. E-10, art. 31.1;
Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick, N.B.A. 1982, c. E-7.2, par. 9-11;
Labour Standards Act de Terre-Neuve, N.S. 1977, c. 52, par. 38-42;
Labour Standards Code de la Nouvelle-Écosse, S.N.S. 1972, c. 10 modifié, art. 56, 57;
Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, L.R.O. 1980, c. 137 modifié, partie XI, par. 35-39;
Labour Act de l'Île-du-Prince-Édouard, S.P.E.I. 1974, c. L-4 modifié, art. 67.1, 67.2, 67.3, 67.4;
Règlement concernant les normes du travail du Québec, R.R.Q. 1981, c. N-1.1, R.3, par. 15-35;
Labour Standards Act de la Saskatchewan, R.S.S. 1978, c. L-1, partie IV, par. 23-29.
Les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon n'ont aucune loi relative au congé de maternité.
Aussi: Travail Canada, *Congés de maternité et de soins aux enfants au Canada*, Ottawa, 1983. Un tableau détaillé des dispositions des lois relatives aux congés de maternité figure à la p. 43 et 44 de la publication susmentionnée.

entreprises craignent d'embaucher des jeunes femmes qui, malgré leurs compétences, demeurent d'éventuelles génitrices. La perspective d'un congé de maternité semble créer une angoisse qui n'existe pas face aux congés pour fin de formation, de vacances prolongées ou même de maladie très longue. Cette angoisse se transmet à tout le bassin de candidats féminins et entraîne une forme de chantage psychologique incitant à la contraception. On fait souvent sentir aux femmes qu'elles ne devraient pas avoir d'enfants ou, si elles en ont et qu'elles désirent toujours faire primer leur carrière, qu'elles devraient faire comme si elles n'en avaient pas.

Les employeurs ne devraient pas faire plus de spéculations sur ce que peut faire, devrait faire ou non une mère pas plus qu'ils ne le font dans le cas d'un père. Les employeurs doivent apprendre à considérer que leurs employés, d'un sexe ou de l'autre, ont les mêmes responsabilités familiales et à agir en conséquence. L'exigence classique de la mobilité géographique, par exemple, peut se révéler un véritable obstacle pour les mères qui désirent de l'avancement, mais il peut aussi peser lourd pour les pères qui sont invités par leurs entreprises, avec une régularité toute indifférente, à déménager d'une ville à l'autre. L'ironie du sort veut que les entreprises commencent à passer en revue ce plan de carrière traditionnel, non parce qu'elles ont conclu qu'il pouvait être néfaste pour la famille de leurs employés, mais parce que les hommes à qui elles offrent ces promotions moyennant l'éloignement les déclinent de plus en plus pour tenir davantage compte des intérêts de carrière de leur partenaire.

Une majorité de femmes travaille dans les services de bureau, de vente et de soutien de toute entreprise. Ce ne sont pas seulement les emplois les moins bien payés, mais encore ceux qui comportent les occasions d'avancement les plus limitées. Même lorsque la femme remplit des fonctions de gestion, comme c'est le cas de plusieurs secrétaires, on n'en tient aucunement compte lors de la recherche de candidats prometteurs à des postes de responsabilités. En outre, les femmes n'ont pas droit aux mêmes congés pour fin d'éducation ou de formation que leurs homologues masculins dans les entreprises. Elles sont rarement choisies par les entreprises pour faire partie de comités ou groupes d'étude dotés d'un mandat important. Pour arriver à briser l'actuelle ségrégation économique qui existe en matière d'emploi, les femmes doivent recevoir la formation voulue, être embauchées et se voir offrir des débouchés dans toute la gamme des catégories professionnelles. Il s'agit de

tout autre chose qu'une nomination bidon occasionnelle d'une femme à un poste de gestion: il faut systématiser l'embauchage de femmes qualifiées dans toutes les couches professionnelles de la population active.

La travail des femmes, indépendamment du lieu où elles l'exécutent, devrait être valorisé et rémunéré comme celui des hommes. Rien ne justifie que les travailleuses domestiques salariées soient exclues de la protection garantie en vertu de la législation sur les droits de la personne et les normes de travail[9]. Les femmes ne devraient pas avoir à faire face au harcèlement sexuel en milieu de

---

9. Les compétences suivantes excluent les travailleurs domestiques de l'application de cette protection:

Alberta: *Individual Rights Protection Act*, R.S.A. 1980, c. I-2, art. 9. Les articles 7 et 8 (traitant des pratiques d'emploi, des demandes d'emploi et de la publicité relative à l'emploi) ne s'appliquent pas à un domestique travaillant dans une maison privée; *Labour Act*, R.S.A. 1980, c. L-1, alinéa 2(2)d). Cette loi ne s'applique pas aux employés effectuant des tâches ménagères dans une résidence privée;

Colombie-Britannique: Règlement de la C.-B. n° 37/81, alinéa 58(1)d). La *Employment Standards Act* ne s'applique pas aux gardiens qui ne sont pas des travailleurs domestiques. La partie 3 de la Loi (traitant des heures de travail et des heures supplémentaires) ne s'applique pas aux domestiques;

Manitoba: *Employment Standards Act*, R.S.M. 1970, c. E-110, sous-alinéas 2(1)g)(iii) et (iii.1). Cette loi ne s'applique pas à une personne employée pour offrir une aide familiale dans une maison privée et payée par un membre de la famille, si elle n'est pas employée pour au moins 24 heures par semaine chez le même employeur ou qu'elle est employée comme gardienne pour s'occuper principalement des soins des enfants ou comme personne de compagnie d'une personne âgée, d'un handicapé ou d'un membre malade de la famille;

Nouveau-Brunswick: *Loi sur les normes d'emploi*, N.B.A. 1982, c. E-7.2, par. 5(b). Sauf aux articles 39, 40 et 41, traitant de l'emploi des enfants, cette loi ne s'applique pas aux contrats de travail relatifs aux services d'aide familiale;

Terre-Neuve: *Human Rights Act*, R.S.N. 1970, c. 262 modifié, alinéa 9(6)b). L'article portant sur les pratiques d'emploi équitables ne s'applique pas à l'employeur qui loge son domestique; Règlement de Terre-Neuve n° 303/82, par 8(2). Le salaire minimum d'un domestique travaillant dans une maison privée est inférieur à celui d'autres travailleurs;

Nouvelle-Écosse: *Human Rights Act*, S.N.S. 1969, c. 11, alinéa 8(4)1). L'article portant sur la discrimination en matière d'emploi ne s'applique pas à un domestique habitant chez l'employeur; Règlement de la N.-É. n° 84-/77, par. 1(a). La disposition relative au salaire minimum ne s'applique pas aux domestiques travaillant dans une maison privée;

Ontario: *Loi sur les droits de la personne*, S.O. 1981, c. 53, par. 23(c). Le droit stipulé en vertu de l'article 4 (au traitement égal en ce qui a trait à l'emploi) ne s'applique pas si la tâche principale du domestique est de veiller à satisfaire aux besoins médicaux ou personnels de l'employeur ou de son enfant, son conjoint ou un membre de sa famille malade ou handicapé; le Règlement de l'Ontario n° 283/80 prescrit, pour un domestique ou une bonne, des exigences relatives au salaire minimum différentes des autres travailleurs;

Île-du-Prince-Édouard: *Human Rights Act* S.P.E.I. 1975, c. 72, alinéa 6(4)a). L'article portant sur la discrimination en matière d'emploi ne s'applique pas à un domestique résidant chez l'employeur;

travail. Lorsqu'on démontre qu'il y a effectivement harcèlement sexuel, les femmes devraient pouvoir compter sur une solution efficace et immédiate[10]. On devrait les inciter à se perfectionner et à présenter leur candidature à un vaste éventail d'emplois et de carrières, mais si elles décident d'opter pour des emplois traditionnels, elles ne devraient pas, du seul fait qu'elles occupent un poste où prédomine la présence des femmes, toucher une rémunération inférieure à celle qui est versée pour un travail pas davantage valable mais effectué surtout par des hommes.

On devrait aussi encourager les femmes à se lancer en affaires, et les banques et autres établissements de crédit devraient les aider avec la même attention qu'ils accordent aux hommes, sans exiger plus de preuves de leur potentiel en affaires qu'ils n'en exigent des hommes.

Au cœur du problème, on retrouve la perception de ce que les mères et les femmes font normalement — c'est-à-dire ce que la majorité d'entre elles avaient l'habitude de faire, mais qu'elles ne font plus aujourd'hui. Il est temps que les employeurs cessent de

---

Québec: *Loi sur le salaire minimum*, L.R.Q. 1977, c. S-1, par. 2(b). La loi traitant des salaires, des heures supplémentaires, des vacances et des conflits entre employeur et employé ne s'applique pas aux travailleurs domestiques;

Saskatchewan: *Human Rights Code*, S.S. 1979, c. S-24.1, par. 2(3). Le terme «employé» ne comprend pas un employé travaillant dans une maison privée ou résidant dans la maison de son employeur; Règlement de la Sask. n° 317/77. L'article 17 du règlement stipule que:

> (1) sous réserve de (2), les parties I et II (portant sur les heures de travail et le salaire minimum) et les paragraphes 42 à 48 (portant sur le licenciement des employés et le mode de paiement des salaires) de la loi ne s'appliquent pas aux domestiques travaillant dans des maison privées [*traduction libre*].

10. En 1984, le *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1 modifié, a été de nouveau modifié pour interdire le harcèlement sexuel:

> Division V.9 Harcèlement sexuel
> 61.7 La définition qui suit s'applique à la présente Division.
> «harcèlement sexuel» [s'entend de tout] Comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel:
>
> a) ou bien qui soit de nature à choquer ou à humilier un employé;
>
> b) ou bien cet employé aurait des motifs raisonnables d'interpréter comme l'assujettissement d'un emploi ou de chances de formation ou d'avancement à des conditions d'ordre sexuel.
>
> 61.8 Tout employé a droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel.
>
> 61.9 L'employeur veille, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne soit l'objet de harcèlement sexuel.

La modification susmentionnée a reçu l'assentiment royal le 29 juin 1984. Voir aussi *Anna Belle and Cherie Korczak* c. *Ernest Ladas and The Flaming Steer Steak House Tavern Inc.*, 1980 C.H.R.R. D/155, Commission d'enquête de l'Ontario.

douter de la détermination des femmes au travail, ou de craindre qu'elles n'en aient aucune. Elles en ont. Une fois cela compris et assumé, au-delà de l'étonnement devant une femme au rendement exceptionnel ou de la satisfaction de dire qu'on s'attendait bien à un rendement médiocre, une fois évanouie l'inquiétude de savoir si oui ou non la femme qui vient d'être nommée est qualifiée, quand la nomination d'une femme sera si facilement acceptée que le sexe du candidat ne sera pas mentionné, une fois reconnu le fait que les aptitudes sont le propre des individus plutôt que d'un sexe, alors, et seulement alors, nous aurons accédé à une forme d'égalité des sexes. Les femmes ont les mêmes genres de tempéraments, de caractéristiques et d'aptitudes que les hommes et la société devrait cesser de prétendre qu'il en est autrement.

Sans une volonté soutenue d'agir sur tous ces points, les progrès seront minimes. Les commissions des droits de la personne doivent disposer des ressources nécessaires pour accomplir leur mandat. Tous les partis politiques doivent encourager les femmes à jouer un rôle égal et efficace tant comme candidates que conseillères en matière de politique[11]; les médias doivent davantage prendre conscience de la manière dont ils présentent les «questions féminines» qu'ils considèrent le «lot» des femmes. On doit inciter les entreprises à passer en revue leurs pratiques d'emploi et à dépister et à éliminer les obstacles auxquels les femmes sont confrontées. Enfin, le public doit apprendre à cesser de penser en fonction du comportement que devrait avoir un sexe en particulier et commencer à penser en termes d'égalité. Tant et aussi longtemps que l'on remettra à plus tard ces initiatives, les hommes et les femmes n'atteindront pas à leur plein potentiel.

Les autochtones

Les autochtones du Canada comprennent les Indiens inscrits et non inscrits, les Métis et les Inuit.

On n'ajoute rien de nouveau en disant que leurs conditions économiques sont mauvaises. D'une étude à l'autre, on a mis en lumière les faits. Le taux de chômage des autochtones est plus du double de celui des autres Canadiens[12]. Ceux qui sont dans la

---

11. Les trois principaux partis politiques avaient au total 129 candidates aux élections fédérales de septembre 1984, soit plus que jamais auparavant. Le Nouveau Parti démocratique avait 65 candidates (comparativement à 33 en 1980); le Parti libéral, 43 (comparativement à 23 en 1980); et le Parti conservateur, 21 (comparativement à 14 en 1980). Goar, Carol, «Women and the Election», *Maclean's*, 20 août 1984, p. 20.

12. Statistique Canada, données non publiées du recensement de 1981.

population active se retrouvent surtout dans des emplois mal rémunérés et peu spécialisés. En 1980, le revenu moyen provenant d'un emploi pour les hommes autochtones était 60,2 % du revenu moyen des hommes non autochtones. Quant aux femmes autochtones, il correspondait à 71,7 % du revenu moyen des femmes non autochtones[13].

Les difficultés économiques auxquelles ils font face ont eu des répercussions sociales inévitables. Les autochtones s'insurgent contre le nombre démesuré d'autochtones qui quittent les rangs de l'école, qui se retrouvent en prison, qui ont un piètre état de santé, qui meurent jeunes, qui se suicident. Ils s'attristent devant l'éclatement de leur culture, tant chez les individus que dans leur communauté.

En voyageant d'un bout à l'autre du Canada et en prêtant l'oreille à leurs préoccupations, on peut facilement comprendre pourquoi ils veulent s'autodéterminer. Ils ont la ferme conviction que s'ils avaient en main la situation, elle ne saurait être pire. Indépendamment des efforts déployés par les divers niveaux de gouvernement, les autochtones n'ont toujours pas accès à même un faible reflet de l'égalité, dans un pays dont ils sont les premiers habitants. Ils sont d'avis que les sommes affectées au financement d'une bureaucratie complexe, supposément conçue dans leur intérêt, seraient dépensées à meilleur escient si elles étaient administrées directement par leurs propres organismes. Plusieurs considèrent le règlement des revendications foncières comme un moyen de les libérer de la dépendance économique.

Essentiellement, les autochtones veulent participer à la prise de décision dans les domaines qui les touchent. Ils s'inquiètent du fait qu'on les consulte à l'occasion sur les aspects des programmes, mais qu'ils n'aient pas leur mot à dire sur la nature des systèmes ou des institutions conçus à leur intention en matière d'éducation, de formation et de services sociaux.

Une autre des principales frustrations est la fragmentation du système de prestation des services qui leur sont adressés. Non seulement il existe trois paliers de gouvernement qui leur fournissent une aide économique et sociale en vertu de diverses lois, mais encore chaque palier comporte un certain nombre d'organismes gouvernementaux. Il en résulte que les autochtones ne sont parfois pas au courant de l'existence de programmes ou encore passent

13. *Ibid.*

beaucoup de temps à essayer de trouver les services qui leur sont offerts, n'employant pas, par conséquent, leur énergie à des besoins plus urgents.

Bon nombre des discussions avec la Commission ont porté sur le temps considérable que l'on passe à préparer les demandes de subventions plutôt qu'à assurer le service pour lequel on demande les fonds. Les autochtones se sont aussi plaints que les programmes ou projets tendent à être à court terme ou d'une durée incertaine. Le fait d'avoir à refaire annuellement ou régulièrement la demande pour obtenir d'autres fonds les maintiennent dans une situation de constante dépendance, les empêchant de faire une planification à long terme pour leurs communautés.

De façon générale, on sent chez eux une forme de résistance au paternalisme dont ont fait preuve les gouvernements au cours des ans. Les autochtones veulent faire reconnaître l'intégrité de leur culture et réclament le droit d'obtenir des services dans leur propre langue, par des gens qui comprennent les préoccupations qui sont les leurs.

Bien des autochtones ont l'impression que leur manque d'influence, l'instabilité du financement, la fragmentation des services gouvernementaux et l'absence d'autonomie sapent l'élaboration d'une stratégie utile à partir de laquelle on pourrait créer des conditions propices à l'égalité. On souhaiterait que cette stratégie permette d'abord l'obtention de plus de fonds et d'aide à l'autodéveloppement économique. Même si les autochtones ont passé des heures avec la Commission pour discuter des pratiques d'emploi qui tendent à les exclure, ils ont insisté qu'en fin de compte c'est l'autonomie économique qui leur permettrait d'offrir de meilleurs débouchés aux autochtones et de les doter de la capacité de négociation nécessaire à la réalisation des objectifs de leurs communautés. Ils ont mentionné qu'il leur était difficile d'obtenir du crédit auprès des établissements financiers traditionnels comme les banques. Par conséquent, ils se retrouvent dans une position telle qu'ils ne sont pas en mesure, mise à part l'aide gouvernementale, de développer les structures économiques voulues pour accéder à la sécurité financière.

On remet fortement en question le système d'éducation qui, à leur avis, ne prend pas ses responsabilités à l'égard de ceux qu'il dessert. Il n'y a pas suffisamment d'enseignants autochtones, d'où l'absence de modèles de comportement pour les jeunes enfants. Les programmes de cours des écoles publiques et secondaires ne

reflètent pas les différences culturelles des autochtones, ce qui entraînent un sentiment d'aliénation et d'irréalité et empêche l'épanouissement des enfants à qui l'on enseigne tout d'un monde qui souvent leur apparaît hostile et sans intérêt.

De plus, il n'y a pas suffisamment de programmes pertinents de formation. Lorsque l'on conçoit des programmes de formation sans tenir compte de l'apport des autochtones, on obtient souvent des programmes qui favorisent l'acquisition de compétences pour des emplois inexistants ou mal rémunérés. Les listes d'attente s'échelonnent souvent sur deux ans. La demande pour de la formation dans les métiers et les techniques est beaucoup plus forte que l'offre, de même que celle de cours d'alphabétisation, de recyclage et de préparation comme la formation préparatoire à l'emploi. Le manque de programmes de formation spécialement conçus pour les autochtones traduit l'inefficacité de bien des programmes en place. On est d'avis que les exigences d'un bon nombre de ces programmes de formation sont peu réalistes et nettement trop élevées et par conséquent, qu'elles empêchent arbitrairement les autochtones qui ont un faible niveau de scolarité d'y participer. Les autochtones se demandent avec inquiétude s'ils ne sont pas acheminés vers une formation menant à des emplois mal payés et exigeant peu de compétences.

Ils constatent que les subventions offertes pour financer les programmes de formation en emploi ne produisent pas les résultats escomptés, car souvent lorsqu'elles prennent fin, l'emploi aussi disparaît. La formation subventionnée n'est pas liée de façon adéquate à des emplois permanents.

Pour les autochtones qui vivent sur des réserves ou dans des zones rurales et éloignées, le lieu où se donnent les programmes de formation et où se trouvent les possibilités d'emploi s'avère un problème. Les autochtones trouvent que les cours de formation sont souvent trop courts pour leur permettre d'acquérir les compétences offertes, mais trop longs pour ne pas leur faire ressentir l'éloignement de leurs familles et de leurs communautés. Si la possibilité d'emploi ou de formation est éloignée de la communauté, ils ne peuvent pas se permettre de téléphoner à leur famille ou de la visiter en raison des frais élevés de transports et de communications.

Les femmes autochtones se disent doublement défavorisées, d'une part parce qu'elles sont femmes et d'autre part parce qu'elles sont autochtones. Elles disent être constamment dirigées vers des emplois mal rémunérés ou des débouchés inadéquats.

Pour les femmes autochtones, particulièrement celles qui vivent sur les réserves et dans des zones rurales et éloignées, l'absence de services pour assurer le soin des enfants fait obstacle aux possibilités de formation et d'emploi. Ces femmes sont aussi préoccupées par le fait que là où existe de tels services, ils ne sont pas souvent dirigés par des autochtones, lesquels pourraient mettre en valeur le contexte culturel que l'on retrouve au foyer de l'enfant.

La plupart des femmes indiennes inscrites que la Commission a rencontrées se plaignent amèrement de l'alinéa 12(1)*b*) de la *Loi sur les Indiens*[14], qui leur fait perdre leur statut si elles épousent un non-Indien, alors qu'il ne pénalise pas les Indiens qui épousent des non-Indiennes. Le Comité des droits de la personne des Nations Unies a déclaré cet article discriminatoire, mais jusqu'à présent, rien n'a été fait pour l'abroger[15].

Les autochtones sont d'avis que les gouvernements n'ont pas fait appel aux membres des communautés autochtones pour assurer la formation, le counselling et les services de soutien. Les organisations autochtones déclarent avoir de la difficulté à obtenir du financement pour les programmes conçus pour les autochtones et dirigés par ceux-ci.

De plus, les organismes du gouvernement qui offrent des services aux autochtones adultes sont généralement dotés d'un personnel non autochtone qui n'est souvent pas en mesure de comprendre les besoins des autochtones. Les autochtones s'adressent le plus souvent aux projets Extension dont les travailleurs assurent plusieurs des fonctions de leurs homologues fonctionnaires réguliers, mais à la différence qu'ils sont embauchés à contrat d'une année à l'autre, qu'ils ne touchent pas d'avantages sociaux et n'ont pas de

---

14. *Loi sur les Indiens*, S.R.C. 1970, c. I-6 modifié, (2e suppl.), c. 10; S.C. 1974-75-76, c. 48; S.C. 1978-79, c. 11; S.C. 1980-81-82-83, 47, 110.

15. Aux termes de l'article 28 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, un Comité des droits de la personne composé de 18 membres a été institué. Selon le Protocole facultatif de ce pacte, le Comité sur les droits de la personne «a compétence pour recevoir et examiner des communications émanant de particuliers relevant de sa juridiction qui prétendent être victimes d'une violation, par cet État parti, de l'un quelconque des droits énoncés dans le Pacte.»

    Le 30 juillet 1981, le Comité des droits de la personne s'est prononcé sur l'affaire *Sandra Lovelace* c. *le Canada* en vertu de l'article 5(4) du protocole facultatif concernant la communication nº R.6/24. Le Comité a conclu que «les faits du cas en question, soit que Sandra Lovelace s'était vu refuser le droit légal d'habiter sur la réserve Tobique, révélaient que le Canada avait enfreint l'article 27 du pacte» [*traduction libre*]. *Annuaire canadien des droits de la personne, 1983*, Toronto, Carswell, 1983, p. 305-314.

sécurité d'emploi. Les autochtones les considèrent néanmoins comme des éléments indispensables de la prestation des services gouvernementaux à l'intention des autochtones. On s'indigne que les employés autochtones des projets Extension soient moins payés que les fonctionnaires dont la plupart ne sont pas autochtones.

Les autochtones vivant dans des centres urbains sont eux aussi confrontés à de nombreux problèmes. Dans le cas des Indiens inscrits, certaines des difficultés proviennent du fait qu'ils n'ont pas droit aux avantages qui leur reviendraient s'ils vivaient sur les réserves. Ceci limite leur marge de manœuvre et les dissuade de saisir les possibilités offertes en dehors des réserves, même si les possibilités d'emploi sont extrêmement limitées sur les réserves. Les Indiens inscrits ont demandé que l'on modifie le système fiscal de telle façon qu'il leur soit plus aisé de vivre à l'extérieur des réserves.

Les autochtones ont besoin de systèmes de soutien qui leur offrent aide et conseils. Les programmes de formation et le milieu de travail en sont dénués.

Certains autochtones ont révélé qu'après avoir été engagés par des sociétés, on leur avait refusé des promotions. Ils se sentent obligés de fournir un rendement supérieur à celui des travailleurs non autochtones, ce qui constitue un fardeau psychologique. Ils craignent qu'un rendement moins élevé soit perçu comme «typique» des autochtones.

D'autres autochtones déplorent le fait que les sociétés préfèrent souvent installer des travailleurs non autochtones du Sud dans des localités du Nord et dans des zones isolées plutôt que d'engager des autochtones de la région. Les autochtones estiment qu'ils constituent une source de main-d'œuvre sous-utilisée dans le Nord et qu'on ne les engage que pour les emplois les moins rémunérés et les moins prestigieux. Ils ont indiqué que plusieurs des sociétés ayant eu recours à un horaire de travail souple pour tenir compte des différences et des besoins culturels des autochtones ont été très satisfaites de l'expérience[16].

---

16. Un accord de concession du sol passé entre le gouvernement de la Saskatchewan et la firme Amok/Cluff Mining stipulait que 50 % de tous les employés devaient être des «gens du Nord». Le programme a contribué de façon très efficace à augmenter le taux d'activité des autochtones en s'ajustant à leur style de vie, en leur offrant une formation sur le tas et en leur permettant de travailler toutes les deux semaines chez les entreprises qui fournissaient le transport par avion.

Les autochtones admettent qu'il existe à leur intention des programmes de formation et de recrutement au sein de la fonction publique, mais les résultats ne sont pas très concluants. À leur avis, les exigences de ces programmes en matière de scolarité sont beaucoup trop ambitieuses et les débouchés auxquels ces programmes mènent sont beaucoup trop rares.

De façon à contrôler l'efficacité des pratiques d'emploi permettant d'éliminer les obstacles discriminatoires à l'emploi des autochtones, les employeurs devraient recueillir des données pour chacune des quatre catégories d'autochtones, soit les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, les Métis et les Inuit. L'obligation de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi serait fonction de la région du Canada et du secteur d'activité.

Les autochtones ont besoin de meilleurs services et de logements et de soins médicaux adéquats. Les Indiens veulent l'abolition de la paternaliste *Loi sur les Indiens*. Cette loi dicte qui peut appartenir aux bandes indiennes et contrôle l'administration des réserves, des terres et des ressources, le droit de propriété des terres de la réserve de même que l'enseignement. Bien qu'il ne s'agisse pas en soi de problèmes d'emploi, les autochtones pensent que ces questions sont vitales à leur bien-être général. Les conditions socio-économiques désavantageuses dans lesquelles ils vivent et l'absence de contrôle ou de participation aux processus de prise de décisions fondamentales ont miné leurs chances de se prévaloir des possibilités d'emploi et de formation. En général, ils se sont déclarés extrêmement frustrés. Ce sentiment se retrouve dans le rapport du Comité parlementaire spécial sur l'autonomie politique des Indiens[17].

Les principaux problèmes sont l'exclusion des autochtones du processus de prise de décisions, la fragmentation et la disparité des programmes, des méthodes d'élaboration de la politique qui ne sont pas concertées, l'absence de coordination fédérale-provinciale-municipale concernant la prestation des services et le fait que les autochtones se sentent constamment à la merci de personnes qui ne comprennent pas leur culture. Comme tous les autres groupes, ils protestent contre la prolifération des discussions et des recherches et l'absence d'action politique. Pour eux, le temps presse, car le coût humain de leur situation politique et économique est injustement exorbitant.

---

17. Canada, Chambre des communes, *L'Autonomie politique des Indiens au Canada*, rapport du Comité spécial sur l'autonomie politique des Indiens, Ottawa, 1983.

Les personnes handicapées

Comme les préoccupations des personnes handicapées varient en fonction de la nature du handicap, il est impossible d'énumérer toutes les mesures que l'on devrait prendre pour éliminer les obstacles auxquels ces personnes font face[18].

Cependant, il est possible de proposer une approche globale de laquelle découleraient inévitablement certaines mesures cohérentes. Il est aussi possible d'établir des paramètres que l'on devrait pouvoir adapter à la gamme complète des incapacités.

L'Organisation mondiale de la santé fait une distinction entre les termes «infirmité», «incapacité», et «handicap». Par «infirmité», elle entend «tout dérangement ou interférence de la structure et du fonctionnement normaux de l'organisme, y compris les fonctions mentales.»[19] D'après les statistiques de Santé et Bien-être social Canada, 5,5 millions de Canadiens souffrent d'une infirmité mentale ou physique[20].

Pour l'OMS, «l'incapacité est la perte ou la réduction d'une capacité fonctionnelle et d'une activité par suite d'une infirmité.»[21] Mais l'infirmité n'est pas automatiquement source d'incapacité, ce qui a été attesté par les statistiques de Santé et Bien-être social Canada. En effet, on estime que moins de la moitié (2,3 millions) des Canadiens souffrant d'une infirmité peuvent être qualifiés de personnes souffrant d'une invalidité[22].

Quant au «handicap», l'OMS le définit comme étant le désavantage qui suit l'infirmité et l'incapacité[23].

La façon dont on parle des handicapés préoccupe beaucoup les personnes handicapées au Canada. Nombreuses sont celles qui pensent que la manière dont on parle d'elles met souvent l'accent sur leur incapacité plutôt que sur leurs capacités.

---

18. *Supra*, note 2. Le rapport *Obstacles* résume les mesures précises qui s'imposent.
19. Organisation mondiale de la santé. Philip M. N. Wood. OMS/CIM9/REV. CONF/75.15.
20. Santé et Bien-être social Canada. *Les personnes handicapées au Canada*. Ottawa, 1981, p. 7.
21. *Supra*, note 19.
22. *Supra*, note 20, p. 7.
23. *Supra*, note 19.

Les personnes handicapées peuvent être limitées dans leur milieu de travail en raison d'une infirmité physique ou mentale. Cependant, c'est très souvent l'attitude de la société face à leur infirmité qui handicape ces personnes et qui détermine dans quelle mesure l'infirmité influera sur leur existence quotidienne. Une personne ayant une infirmité n'est pas une personne incapable[24].

Ces distinctions sont très importantes, car nous avons eu tendance à mettre toutes les personnes handicapées dans le même panier. Une infirmité peut entraîner ou non un handicap qui influe sur le travail.

Il est donc primordial de trouver une méthode qui permette de résoudre les problèmes d'emploi des personnes handicapées et qui considère l'infirmité ou le handicap comme un facteur accessoire.

Il faut étudier le problème du point de vue du particulier qui a une infirmité et non pas en fonction des suppositions de l'employeur. Ceci ne veut pas dire que les besoins et les préoccupations de l'employeur sont sans importance; en fait, ils peuvent jouer un rôle crucial. On veut simplement dire que pour résoudre le problème il faut premièrement déterminer si la personne handicapée est qualifiée ou peut le devenir, et deuxièmement définir les mesures que l'on doit prendre pour maximiser l'aptitude d'une personne handicapée qualifiée à accomplir le travail pour lequel on l'a engagée. Cette approche doit être utilisée pour chaque personne handicapée. Les personnes handicapées ne s'attendent pas à ce qu'on les embauche pour effectuer un travail qu'elles ne peuvent pas exécuter ou pour lequel elles ne peuvent pas être formées. Cependant, elles ont le droit de s'attendre, lorsque cela est raisonnablement possible, à ce que les employeurs modifient le lieu de travail pour que les personnes handicapées ne soient pas désavantagées outre mesure dans l'accomplissement de leur travail.

Ce qu'elles veulent c'est avoir le droit de s'intégrer à l'activité économique. Elles veulent que l'on réétudie les systèmes et les programmes d'emploi qui vont à l'encontre de la réalisation de cet objectif.

Plusieurs éléments des systèmes et des programmes conçus à l'intention des personnes handicapées n'ont pas bien été pensés.

---

24. Rioux, Marcia, *Labelled Disabled and Wanting to Work*, document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, septembre 1983.

En général, les problèmes soulevés sont la fragmentation des lignes directrices, la nature temporaire de nombreux programmes, l'absence de continuité au sein des programmes créés, le manque de coordination entre les divers paliers de gouvernement et à chaque palier, et l'absence de renseignements sur les programmes qui existent.

La Commission a appris que dans plusieurs régions du pays il était difficile d'obtenir des renseignements auprès des Centres d'emploi du Canada, car on n'avait pas désigné de responsable des programmes ou des projets créés pour les personnes handicapées. Les membres d'autres groupes cibles se sont aussi plaints du fait que les conseillers de ces centres n'étaient pas sensibilisés à leurs problèmes et qu'on les dirigeait vers des emplois peu rémunérés dans lesquels il n'y avait pas d'avenir.

Lorsque des programmes de formation sont offerts, la période d'attente est trop longue, les programmes sont inappropriés et mènent rarement à un emploi. Nombre de personnes handicapées croient qu'elles gagneraient à participer davantage à la formation en cours d'emploi.

Le fonctionnement des régimes de pension d'invalidité et d'aide sociale constituent un problème d'envergure pour les personnes handicapées. En effet, ces régimes découragent plutôt qu'ils n'encouragent l'intégration à la population active. La plupart des programmes d'aide sociale et des régimes de pension d'invalidité, en vertu desquels les personnes handicapées touchent un revenu, exigent qu'elles choisissent entre le revenu tiré de ces programmes et celui tiré d'un emploi. Par exemple, en devenant inadmissible à une pension, on perd souvent aussi le droit à des soins médicaux et à l'aide sociale. Une fois employées, les personnes handicapées ne peuvent pas se permettre ces services, car les emplois qu'elles trouvent sont souvent des emplois à temps partiel, d'habitude mal rémunérés. Le salaire qu'elles touchent ne leur permet que rarement de payer pour les services qu'elles recevaient auparavant dans le cadre des régimes de pension et d'aide sociale. Ceci signifie aussi que ces personnes ont rarement assez d'argent pour payer les dépenses liées à un emploi, tels les frais de transport.

De plus, les régimes d'aide sociale et de pension d'invalidité sont normalement organisés de telle façon que le particulier qui cesse de toucher des prestations devient inadmissible pendant une longue période avant d'y avoir droit de nouveau. Si un emploi ne convient pas à une personne handicapée et si elle repasse au chômage, de quelle source retirera-t-elle un revenu?

À moins qu'on ne repense les régimes de revenu et qu'on ne tienne compte de la réalité financière des personnes handicapées, il est irréaliste de s'attendre que de nombreuses personnes handicapées mettent en jeu leur sécurité économique en se cherchant un emploi. Lorsqu'une personne vit depuis des années avec l'idée du public qu'elle est incapable de bien s'adapter à un milieu de travail, il est probable que cette personne doute de sa capacité à le faire. Par conséquent les programmes doivent combattre ce sentiment d'insécurité, encourager les personnes handicapées à avoir confiance en elles-mêmes et faire, du rêve que constitue un emploi viable sur le plan économique et social, une réalité.

De toute évidence, il existe un lien étroit entre l'opinion publique qui perçoit les personnes handicapées comme des êtres aux capacités limitées et le fait que bien des personnes handicapées se demande si en fait elles seront bien accueillies et capables de donner le rendement maximal au travail. Pour permettre aux personnes handicapées de s'épanouir au travail, il faut leur offrir davantage de formation en cours d'emploi et leur fournir des services de soutien en milieu de travail sous la forme d'aides techniques, d'aide personnelle et d'une plus grande sensibilisation de la main-d'œuvre. Il reste, en outre, à repenser les systèmes de transport pour que les personnes handicapées se rendent au travail, et à construire ou à réaménager les édifices pour les rendre accessibles à tous les égards aux personnes handicapées.

On a signalé que certaines exigences professionnelles n'avaient rien à voir avec le poste, et avaient pour effet d'écarter les personnes handicapées de certains débouchés. Ce problème touche les quatre groupes à l'étude. Les exigences d'un poste qui défavorisent certains groupes doivent être analysées afin que l'on détermine si elles sont justifiées ou non. Les pratiques d'emploi à la source sont justifiées seulement s'il n'existe aucune autre option raisonnable ou si la pratique est dictée par les impératifs du service.

À ce point se greffe la question de savoir quand un employeur est tenu d'accéder raisonnablement aux besoins d'un employé handicapé. On devrait offrir des mesures incitatives aux employeurs pour qu'ils puissent assumer les coûts associés aux modifications dictées par la nécessité de répondre aux besoins des personnes handicapées à leur service. On devrait aussi modifier la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour permettre aux employeurs de déduire la totalité de ces coûts.

Bien qu'on se soit généralement entendu sur le fait qu'il y avait lieu d'assurer aux employeurs, dans la mesure du possible, une aide sous forme de dégrèvements fiscaux pour modifier les locaux, embaucher le personnel de soutien et offrir des aides techniques, on reconnaissait que les subventions salariales étaient avilissantes[25]. De plus, la majorité de ces emplois semblent prendre fin avec la subvention salariale.

Indépendamment du fait que l'employeur garde à son service une personne embauchée grâce à une subvention salariale, les personnes handicapées sont convaincues qu'aucun employeur ne devrait toucher de subventions pour embaucher du personnel qualifié. Elles considèrent généralement que cette pratique est démoralisante et qu'elle mine leur confiance dans leurs aptitudes. Elles sont d'avis qu'il existe d'autres manières d'aider les employeurs à créer des débouchés qui ne soient pas si apparentées à une forme de charité.

Certaines personnes handicapées étaient d'avis qu'on devrait redéfinir la notion traditionnelle d'emploi pour tenir compte de la qualification distincte de chacun. La semaine de 40 heures de travail sur cinq jours, selon elles, pourrait facilement être réexaminée et aménagée de façon à élargir l'éventail de possibilités d'emploi des personnes handicapées. Elles ont souligné par exemple, que même si elles étaient qualifiées pour un emploi en particulier, leur handicap pouvait faire qu'une journée de 8 heures s'avérait physiquement impossible. Par conséquent, elles sont des plus intéressées à voir se concrétiser de telles options comme le travail à temps partiel et le partage des tâches, pourvu que ces options n'entraînent pas une forme de ségrégation professionnelle des personnes handicapées.

La plupart des personnes handicapées ont exprimé leur inquiétude au sujet des ateliers protégés, un lieu de travail et de formation à l'intention des personnes souffrant de handicaps plus graves[26].

---

25. En octobre 1982, l'organisme Saskatchewan Voice of the Handicapped a évalué le programme de la CEIC concernant les personnes handicapées, qui favorise l'emploi de ces personnes. Cette analyse a été publiée dans Fudge, Derek et Holmes, Patty, *Together for Social Change: Employing Disabled Canadians*, Ottawa, Syndicat national de la Fonction publique provinciale et la Coalition des organisations provinciales des handicapés, 1983, p. 31.

26. En septembre 1983, environ 25 000 personnes au Canada étaient engagées dans des activités de formation, des ateliers protégés, ou des services dispensés sous forme d'ateliers dans des centres d'activité. Conseil canadien de la réadaptation et du travail, mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, décembre 1983, annexe B.

Même si on ne s'attend pas à ce que certaines personnes souffrant de handicaps graves puissent travailler hors d'un cadre protégé spécialement conçu pour elles, il n'y a pas de raison pour que ces personnes touchent une rémunération inférieure au salaire minimum.

En outre, on s'inquiète du fait qu'on n'insiste pas assez sur la préparation de ces travailleurs et sur les mesures facilitant leur insertion au marché du travail. Les ateliers protégés, lorsqu'ils existent, devraient offrir des services de placement afin qu'un plus grand nombre de personnes handicapées formées dans ces ateliers puissent accéder à un emploi. On doit favoriser la création de ces ateliers comme tremplin de recherche d'un travail significatif à plus long terme. On devrait élaborer des lignes directrices précises qui régiraient la durée, la qualité et l'évaluation de la formation dispensée dans le cadre des programmes d'ateliers protégés, afin de pouvoir déterminer si un individu a réussi avec succès le programme.

De plus, les personnes handicapées ont fait valoir que tout système obligatoire visant à augmenter le nombre de travailleurs handicapés ne devrait pas seulement exiger que les employeurs embauchent des personnes avec des handicaps permanents, mais que des efforts additionnels soient déployés pour trouver des emplois aux personnes souffrant de handicaps graves.

C'est pourquoi, même si la législation des droits de la personne doit continuer de protéger le plus grand nombre de personnes souffrant d'une vaste gamme de handicaps contre des actes ou des systèmes discriminatoires, les programmes d'équité en matière d'emploi devraient davantage viser à augmenter les possibilités d'emploi des personnes dont l'invalidité permanente ou à long terme est un obstacle de taille qui les empêche d'accéder au marché du travail. Pour les employeurs qui sont tenus de recueillir des données en vertu de la législation sur l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées devraient être définies comme celles dont l'accès général aux possibilités d'emploi a été ou semble avoir été limité par l'existence d'une invalidité permanente ou à long terme. Compte tenu de l'approche individualisée que doivent adopter les employeurs vis-à-vis les divers handicaps qu'un employé pourra avoir, on insistera davantage sur l'aspect qualitatif du succès des programmes d'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées que sur l'aspect quantitatif. Les personnes handicapées forment un groupe si hétérogène que pour faire face à chaque handicap, il faut adopter autant de mesures correctives différentes. C'est pourquoi mettre l'accent sur un objectif numérique

est virtuellement injuste tant pour les personnes handicapées que pour les employeurs.

Presque toutes les personnes handicapées ont insisté pour qu'il incombe à chaque candidat à un poste, plutôt qu'à l'employeur, de signaler ses limites. Elles tiennent mordicus à ce que tout système de collecte de données soit fondé sur ce principe. Les personnes handicapées veulent éviter d'être catégorisées par l'employeur selon ce que ce dernier croit être leur potentiel. Certaines craignent que les attitudes de beaucoup d'employeurs face à certains handicaps, apparents ou non, soient si arrêtées que le seul fait de révéler l'existence d'une infirmité quelconque puisse jouer un rôle déterminant dans l'embauchage ou l'avancement d'une personne handicapée qualifiée. Les personnes handicapées peuvent, au même titre que n'importe quel autre candidat apte au travail, éliminer elles-mêmes les perspectives d'emploi qui ne leur conviennent pas.

Les examens médicaux menés au moment de la présélection devraient être restreints aux cas où il s'agit bien d'une exigence authentique et ils ne devraient pas servir à exclure arbitrairement certains candidats.

Un des principaux problèmes abordés par les employeurs et les éventuels employés était l'absence d'un réseau d'information qui permettrait aux personnes handicapées d'être au courant des possibilités d'emploi et qui informerait aussi les employeurs de la disponibilité de candidats handicapés qualifiés ou pouvant se qualifier. Il serait peu avantageux pour les groupes de personnes handicapées de penser à des mesures obligatoires, en l'absence d'un réseau établi qui permette de communiquer aux employés virtuels l'existence de débouchés. Tant les employés que les employeurs jugent que la méthode et le système actuellement en place dans les Centres d'emplois du Canada (CEC) ne servent pas ces fins. Il faut repenser le système pour tenir compte du fait que certaines personnes handicapées ne peuvent facilement accomplir les formalités d'inscription ni se présenter au CEC. On devrait faire davantage appel aux organismes locaux de bénévoles et de consommateurs comme intermédiaires pour les personnes handicapées, et leur affecter les fonds nécessaires.

Comme les autres groupes, les personnes handicapées se préoccupent du fait qu'elles ne participent pas beaucoup à la prise de décision. Ceci revient à dire que les programmes sont conçus, les systèmes éducatifs élaborés, les débouchés créés et les questions d'accessibilité débattues sans qu'une voix ait été accordée aux

principaux intéressés. Selon elles, cela a causé un certain double emploi et du gaspillage de même que la création de systèmes et de méthodes inadéquats.

Le partage des pouvoirs entre les diverses juridictions gouvernementales concernant la prestation des services est également source de problèmes. Il est difficile à l'heure actuelle d'isoler et d'identifier les points de pression et de contrôler la constance de la qualité. Cette situation sème d'ailleurs la confusion. Une approche mieux intégrée et une stratégie efficace visant à informer les personnes handicapées des services qui sont à leur disposition doivent être élaborées.

On a fait valoir d'un bout à l'autre du Canada, que dans les rouages de la machine gouvernementale, les seuls éléments sensibles du système sont ceux qui sont en contact avec les organismes bénévoles. On a insisté sur l'importance du programme Extension et des organismes bénévoles plaidant en faveur des personnes handicapées. On a d'autant plus fait valoir la nécessité que ces organismes bénévoles reçoivent les ressources nécessaires pour assumer leurs fonctions complémentaires de conseillers et de personnes ressources auprès des personnes handicapées de même que d'agents de communication des lignes de conduite et programmes gouvernementaux.

L'égalité d'emploi des personnes handicapées et de beaucoup d'autres personnes requiert deux étapes. La première est de préparer les éventuels candidats pour qu'ils puissent faire concurrence sur un même pied d'égalité, c'est-à-dire leur donner les compétences et le bagage dont ils ont besoin pour accéder à un emploi. Par exemple, on devrait amener l'enfant handicapé à sentir qu'il est un élément à part entière de la société et qu'il a droit d'avoir accès à n'importe quel système ou service offert au grand public.

La deuxième étape consiste à préparer le milieu de travail comme tel, là où le rendement de la personne handicapée pourrait être déterminé par le fait que l'on ignore complètement son handicap, qu'on apporte les modifications nécessaires au milieu de travail ou qu'on insiste exagérément sur son handicap.

Pour vraiment assurer l'intégration des personnes handicapées, ne faudrait-il pas, par surcroît, déterminer quelles sont les institutions qui répondent de façon adéquate aux besoins des personnes handicapées et quelles sont celles qui les isolent de façon injuste en les empêchant d'avoir accès aux occasions offertes à tous? De

plus, le public devrait être mis en garde contre des préjugés basés sur des stéréotypes qui briment les droits des personnes handicapées. La meilleure façon d'éduquer les gens est d'embaucher une personne handicapée qualifiée qui peut, en s'acquittant de ses tâches, montrer à ses collègues aptes au travail et aux employeurs que ce qu'ils croyaient impossible n'est pas seulement possible mais tout à fait normal.

Les personnes handicapées ne remettent pas seulement en cause la possibilité de décrocher un emploi, mais encore la chance, une fois embauchées, d'accéder à d'autres postes au sein de l'entreprise avec la même facilité que n'importe quel autre employé, indépendamment de leur handicap. Le risque, pour tout membre des groupes cibles une fois embauché, est que l'employeur considère s'être acquitté de son obligation et que la promotion, la formation et les autres occasions d'avancement au sein de l'entreprise soient refusées pour les mêmes motifs qu'on aurait pu invoquer au moment de l'embauche. Les stéréotypes doivent être combattus non seulement à l'entrée dans l'entreprise, mais dans toutes ses structures et ses pratiques. Les employeurs devrait tout au moins avoir l'obligation morale d'apporter des changements raisonnables pour éliminer les obstacles à l'emploi et donner accès à toute la gamme des débouchés d'emploi.

Les minorités visibles

Dans le questionnaire envoyé aux sociétés d'État à l'étude, la Commission définissait les minorités visibles comme étant «non blanches». Il va sans dire qu'il est possible de définir cette catégorie par pays d'origine, par race ou selon d'autres critères, mais d'autre part il est raisonnable d'envisager cette catégorisation ambiguë en fonction des problèmes que l'on cherche à résoudre. Or, on cherchait à déterminer dans quelle mesure les personnes qui sont visiblement non blanches sont exclues des possibilités d'emploi offertes aux Blancs.

Il ne s'agit aucunement de la seule façon d'aborder le problème. Certains non-blancs font face à des obstacles en matière d'emploi plus graves que d'autres. Bien que de toute évidence un grand nombre de non-blancs aient à faire face à la discrimination en matière d'emploi, les différentes minorités éprouvent des difficultés financières et professionnelles dont le degré varie grandement selon le groupe et la région. Concevoir des systèmes visant à accroître la participation des minorités visibles, sans faire de distinction pour aider les groupes qui ont des besoins particuliers, ne fait que

détourner l'attention de là où se trouvent les problèmes les plus épineux. Au moment d'élaborer de meilleurs programmes, il y aura alors lieu de concentrer les efforts sur les minorités qui habitent dans les régions où les besoins ont été mis en évidence. À l'heure actuelle, les données de Statistique Canada ne sont pas suffisamment ventilées par race ou par région pour déterminer la ségrégation par profession, les taux de salaire, l'avancement, ou autre indicateur de désavantage et permettre de décider lesquelles des minorités visées ne semblent pas avoir besoin des programmes d'équité en matière d'emploi. De telles décisions devraient non seulement être faites à la lumière de meilleures données, mais encore à la suite de consultations auprès des minorités visées.

Le recensement devrait recueillir le plus de détails possibles sur l'appartenance à un groupe, y compris des données sur la race, afin de suivre le progrès des groupes les plus grandement désavantagés.

Le fait que les programmes d'équité en matière d'emploi s'attachent plus particulièrement aux minorités visibles ne décharge pas pour autant la société de la responsabilité d'éliminer à la source la discrimination envers tous les groupes minoritaires. Cela ne lui enlève pas non plus l'obligation de fournir aux immigrants une formation linguistique et professionnelle adéquate, d'instaurer des mécanismes impartiaux pour déterminer la validité des diplômes étrangers et des antécédents professionnels, tout en assurant un contrôle vigilant auprès des employeurs qui exigent de façon déraisonnable des antécédents de travail au Canada comme critère d'embauchage. Ces programmes ne soustraient pas les systèmes d'éducation de leur responsabilité de veiller à ce que les minorités, visibles ou non, ne soient pas constamment orientées vers certains types de carrière. Ce sont là des mesures qui devraient être prises, en tout temps, pour protéger les minorités du Canada de systèmes créant arbitrairement une forme d'exclusion.

D'un bout à l'autre du Canada, les personnes qui ne sont pas de race blanche se sont plaintes du racisme. De toute évidence, ils font face à une discrimination à la fois ouverte et indirecte[27].

Ceux qui sont au Canada depuis plusieurs années attribuent particulièrement leur manque de possibilités d'emploi sur le marché du

27. Canada, Chambre des communes, *L'égalité ça presse!*, rapport du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, Ottawa, 1984. Ce rapport fait également mention de ces inquiétudes.

travail à la discrimination. Il s'agit de travailleurs aux qualités reconnues et aux aptitudes avérées qui ont constaté néanmoins qu'ils n'avaient pas accès à des promotions ni aux mêmes occasions d'avancement que les Blancs dotés des mêmes qualités.

Quant aux immigrants de plus récente date, ils n'ont pas identifié le problème comme en étant un de préjugé. Ils concentrent davantage leur attention sur les faiblesses des services établis pour les intégrer à la vie canadienne.

Les membres de ces deux groupes ont l'impression que les cultures étrangères sont bien peu comprises au Canada, qu'on se montre à peine tolérant envers celles-ci, et que les nouveaux arrivants ont de la difficulté à saisir la culture canadienne.

Les problèmes auxquels font face les nouveaux arrivants prennent des proportions énormes. On leur offre peu d'information avant leur départ pour le Canada pour les préparer à la vie qui les attend et souvent, à leur arrivée, ils ne connaissent rien de la vie ni des institutions du pays.

Ce fait a de graves répercussions sur le contexte de l'emploi. Au cours d'une entrevue, par exemple, l'interviewer décidera souvent d'embaucher un candidat en fonction, entre autres choses, de l'impression qu'il ou elle a des aptitudes du candidat à s'intégrer facilement à un marché du travail donné. Cet élément peut fort bien ne rien avoir à faire avec l'aptitude réelle du candidat à s'intégrer ni à ses compétences.

De façon constante partout au Canada, la Commission a entendu que la formation linguistique que reçoit un immigrant à son arrivée est inadéquate. La période de formation tend à être trop courte. Elle prend souvent la forme de cours d'immersion en anglais qui, pour bien des immigrants, est une méthode pédagogique inconcevable. L'enseignant(e), bien souvent, ne parle pas leur langue et les connaissances transmises ne permettent pas le moindrement aux immigrants de parler la langue de façon courante. De plus, l'étudiant(e) ne reçoit presque jamais la formation linguistique propre à sa profession ou à son domaine de spécialisation. Sans vocabulaire technique, l'immigrant verra ses perspectives énormément réduites et ses compétences resteront inutilisées.

Non seulement l'enseignement des langues comme tel s'avère un problème, mais encore le fait que les programmes à temps plein soient surtout offerts aux personnes destinées au marché du travail

signifie que certaines immigrantes apprennent peu ou pas le français ou l'anglais. Si, par la suite, elles désirent intégrer la population active rémunérée, leurs lacunes linguistiques les forceront à solliciter des emplois mal payés, dans des ghettos professionnels qui semblent leur être réservés. Elles se transforment en parfaites victimes de l'exploitation.

Les immigrantes sont aussi défavorisées par l'absence de bons services de soins aux enfants. Sans cela, les immigrantes qui veulent travailler ne peuvent le faire et beaucoup d'entre elles sont incapables d'entreprendre des cours de formation ou d'apprentissage des langues, même lorsque ces cours leur sont offerts.

À ce problème s'ajoute l'absence de cours de langue jumelés à un emploi ou encore menant à des débouchés. Il est difficile d'apprendre une langue tout en travaillant. Une fois que l'immigrant a intégré la population active, il ne dispose d'aucune aide financière lui permettant d'arrêter de travailler temporairement, soit pour compléter sa formation linguistique, soit pour apprendre le language propre à sa profession ou à son métier. Il n'existe virtuellement aucune formation linguistique en cours d'emploi, un système qui serait particulièrement utile aux personnes qui désirent s'intégrer et contribuer à l'économie du pays le plus tôt possible. Ainsi, bien des immigrants se retrouvent coincés dans le premier emploi qu'ils obtiennent à leur arrivée.

Les immigrants «parrainés» ont exprimé de vives préoccupations face aux systèmes de parrainage qui les empêchent de se prévaloir de certains programmes d'assistance. Pour bon nombre, ceci les empêche de tirer parti des programmes de formation ou d'apprentissage linguistique, les privant ainsi de bien des possibilités offertes à d'autres immigrants.

Bien des immigrants constatent aussi, en présentant une demande d'emploi, que les conditions de candidature comprennent des antécédents de travail au Canada, une exigence que ne saurait satisfaire un immigrant récemment arrivé. Dans bien des cas, cette exigence ne se rapporte pas directement à l'exécution même du travail.

Le problème que pose la reconnaissance des diplômes professionnels et des antécédents de travail étrangers est cruel pour ceux qui essaient, sans succès, de convaincre un employeur que leur scolarité répond aux critères du poste.

Plusieurs immigrants qualifiés et professionnels se trouvent frustrés par l'absence d'un mécanisme qui détermine si leurs qualités professionnelles leur permettent d'exercer leur profession au Canada ou s'ils doivent prendre des cours de recyclage. Les coûts associés aux examens et à l'octroi de licences d'exercice, pour bien des métiers et professions au Canada, sont énormément élevés. En outre, s'ajoute le problème de transférabilité d'une province à l'autre des compétences professionnelles[28]. On devrait mettre sur pied un système d'évaluation des qualités et des diplômes qui permette aux immigrants récemment arrivés ou à ceux qui veulent venir au Canada d'être conseillés adéquatement quant aux critères qu'il leur faudra satisfaire pour pouvoir exercer leurs professions au Canada. On gaspille des ressources humaines et intellectuelles en sous-employant constamment ces personnes pour des motifs qui n'ont rien à voir avec leurs compétences professionnelles ou leur admissibilité, mais davantage avec le sectarisme de certaines organisations professionnelles. Comme beaucoup de ces immigrants au Canada ont été choisis à la lumière de leurs compétences, il est injuste de dresser des obstacles insurmontables pour les empêcher d'exercer une profession pour lesquelles ils sont compétents. Nombre de ces obstacles pourraient disparaître si l'on mettait au point des épreuves normalisées et qu'on éliminait, dans la plupart des emplois et des professions, l'exigence voulant que le titulaire ait la citoyenneté canadienne.

De façon générale, on déplore tant la qualité que la quantité des programmes de formation. On était d'avis que certains programmes avaient des exigences scolaires déraisonnablement élevées. Plusieurs personnes étaient d'avis qu'on les dirigeait vers une formation qui ne répondait pas à leurs aspirations ou qui s'avérait inadéquate, ou encore vers des emplois mal rémunérés, malgré leurs compétences ou leurs intérêts.

Plusieurs membres des minorités visibles se sont plaints à la Commission du manque de compréhension des conseillers gouvernementaux, la plupart d'entre eux ne possédant pas les connais-

---

28. Les critères d'accréditation professionnelle varient beaucoup d'une province à l'autre et selon l'organisme qui délivre les permis. En règle générale, l'accréditation suppose l'évaluation du bagage d'études, de la formation, des antécédents professionnels, en plus d'un examen par l'organisme qui délivre le permis. L'étendue des données à évaluer complique, tant pour le requérant que pour l'organisme délivrant le permis, l'établissement des équivalences et du droit à l'accréditation. Les préoccupations soulevées par le mécanisme d'accréditation sont passées en revue dans le document intitulé *Report of the Ontario Professional Organizations Committee*, 1980.

sances linguistiques qui leur permettent de communiquer avec les immigrants.

On a proposé que le gouvernement fédéral déploie des efforts pour imposer une certaine constance dans la qualité et la disponibilité des programmes par l'entremise des ententes de partage des coûts avec les provinces, en établissant des lignes directrices qui régiraient les programmes fédéraux en matière d'éducation et de formation, à la lumière des consultations avec les homoloques provinciaux et les représentants des groupes minoritaires.

De façon générale, les minorités visibles sont d'avis qu'elles ont un accès limité à la vie de la société canadienne, que leurs différences culturelles et linguistiques tendent à les exclure des débouchés d'emploi, que les seuls vrais débouchés qui leur restent sont d'être employés à leur compte, mais qu'il leur est particulièrement difficile d'obtenir du crédit auprès des institutions financières.

On a aussi fait valoir que la mobilité de carrière posait un problème. Même après avoir été embauché, plusieurs membres des minorités visibles constatent qu'au-delà d'une certaine étape, ils sont incapables d'accéder à des postes supérieurs au sein de l'entreprise au même rythme que les Blancs.

Ils déplorent l'absence de membres des minorités visibles dans des postes clés où se prennent les décisions ayant trait à leurs besoins. On retrouve un nombre insuffisant de représentants des minorités dans des postes de counselling et de prestation de services. On note aussi l'absence de projets Extension pour venir en aide aux minorités.

Les travailleurs domestiques rémunérés, secteur où les minorités visibles sont largement représentées, sont exclus sans raison de la législation régissant l'emploi et les droits de la personne[29].

Même si les membres des minorités visibles reconnaissent l'aide apportée par le gouvernement dans le secteur du multiculturalisme, ils ont tendance à percevoir ce phénomène comme étant une manière adoptée par le gouvernement pour favoriser des modèles culturels sans avoir à s'attaquer au problème crucial de la pluralité raciale ou de la discrimination. Ils souhaitent que le gouvernement prenne des mesures énergiques pour mettre en valeur non seule-

29. *Supra*, note 9.

ment leurs origines culturelles mais aussi leur aptitude à s'intégrer économiquement à la société, malgré ces origines culturelles. Les programmes de multiculturalisme aident bien peu à l'intégration économique et ils n'abordent pas le problème du racisme.

Les minorités visibles retrouvent bien peu de modèles de rôle dans des postes clés publics et les médias ne les présentent pas comme un élément à part entière de notre communauté.

Au cœur du problème est la question du racisme. Par conséquent, des mesures énergiques s'imposent pour résorber les effets des attitudes et des comportements discriminatoires qui découlent du racisme.

Il est évident que plusieurs groupes qui vivent au Canada désespèrent de ne pouvoir jamais accéder aux possibilités économiques, politiques ou sociales que l'on retrouve au pays. Il y a un nombre croissant de ces personnes qui finissent par trouver la vie bien futile. Seules des mesures législatives énergiques pourront renverser la vapeur et accroître les chances des membres des minorités visibles de faire concurrence sur un même pied d'égalité.

Profil de la population active*

Les renseignements les plus récents et les plus complets sur les femmes, les autochtones et les minorités visibles sont obtenus grâce aux données recueillies au Recensement du Canada de 1981. D'autres informations concernant les femmes sont également recueillies au moyen de l'Enquête mensuelle sur la population active (EPA) et à ses suppléments. Cependant, il n'existe que peu de données nationales sur les personnes handicapées. Les données sur les personnes handicapées figurant dans un supplément spécial à l'Enquête sur la population active de novembre 1983 ne sont pas disponibles.

Les données du Recensement et de l'Enquête permettent d'analyser les caractéristiques suivantes des groupes à l'étude: taux d'activité, répartition par profession et par secteur d'activité et rémunération. En gros, ces données décrivent la situation au

---

* La recherche et l'analyse des données statistiques de cette section, à l'exception de celles qui traitent des personnes handicapées, ont été effectuées pour la Commission par Jenny Podoluk, ex-directrice générale de la Direction générale du contenu et de la recherche, Statistique Canada.

moment de l'enquête ou du recensement. Elles confirment que la structure professionnelle de la population active féminine est différente de celle de la population active masculine, que les autochtones sont défavorisés par rapport aux non autochtones et que les divers groupes ethniques se sont intégrés de différentes façons à l'économie canadienne. Cependant, les données n'expliquent pas pourquoi ces divergences existent.

Par population active, on entend, officiellement, les personnes qui ne sont pas pensionnaires d'institution, qui ont au moins 15 ans, et qui sont, soit employées, soit au chômage et cherchent activement du travail. Les données officielles ne tiennent pas compte des personnes qui veulent travailler mais, croyant qu'il n'y a pas de travail, n'effectuent pas de recherche active d'emploi.

L'Enquête mensuelle sur la population active portant sur 55 000 ménages canadiens fournit une estimation courante du nombre d'actifs en fonction des critères suivants: sexe, âge et état civil; taux de chômage et taux d'activité; répartition par profession et secteur d'activité par catégories générales, y inclus les heures travaillées, le niveau de scolarité et d'autres caractéristiques. Cependant dans le cadre de l'Enquête sur la population active, on ne recueille pas de données sur le statut d'immigrant ni sur les origines ethniques.

Le Recensement de 1981 indique qu'à compter de juin 1981, la population active canadienne était légèrement supérieure à 12 millions de personnes et composée d'environ 7 millions (59 %) d'hommes et d'environ 5 millions (41 %) de femmes. Le Recensement de 1971 révélait que la population active se chiffrait à presque 9 millions de personnes: quelque 6 millions (65 %) d'hommes et quelque 3 millions (35 %) de femmes. Par conséquent, au cours des dernières années, le taux de croissance de la population active féminine a été supérieur à celui de la population active masculine.

Le recensement fournit aussi des données sur la composition ethnique de la population et de la population active. On a cherché à savoir, au moyen du Recensement de 1981, à quel groupe ethnique ou culturel appartenait le recensé ou ses ancêtres à leur première arrivée sur le continent. Les principaux groupes ethniques, comme les Français, les Anglais et les Italiens, étaient indiqués de même que quatre catégories d'autochtones, soit les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, les Inuit et les Métis. On a demandé aux particuliers appartenant à des groupes ethniques moins importants de décrire leur origine ethnique ou culturelle. Par exemple, 78 000

actifs ont indiqué «Noir», nombre qui en fait ne représentent peut-être qu'un pourcentage de la population noire du Canada. On a ajouté le terme «Noir» à la liste des groupes ethniques du Recensement de 1986 pour obtenir des renseignements plus précis sur le taux d'activité de ce groupe.

Statistique Canada a ensuite classé dans environ 100 catégories les origines ethniques déclarées au Recensement de 1981.

En 1981, on a accepté pour la première fois que le recensé mentionne des origines ethniques multiples. Il a donc été possible aux personnes dont l'origine du côté maternel et du côté paternel différait de faire part de ces renseignements. Malgré les instructions, les données recueillies sur quelques groupes minoritaires laissent penser que certains recensés n'ont pas bien indiqué leur origine ethnique. De plus, bien que l'on ait accepté des réponses multiples quant à l'origine ethnique, environ 93 % de la population n'a indiqué qu'une seule origine. Ces observations s'appliquent aussi à la population en âge de travailler. Si l'on examine les réponses, on se rend compte que 95 % des personnes qui ont déclaré avoir des origines multiples étaient en partie ou entièrement d'origine britannique, française ou européenne (environ 83 % ont indiqué qu'elles étaient d'origine ethnique française ou anglaise). La majeure partie de l'analyse de la présente section porte sur les personnes qui n'ont indiqué qu'une seule origine ethnique.

Le tableau 1 offre une ventilation de la population active par sexe et par groupe ethnique qui vise à donner autant de renseignements que possible sur les minorités visibles. Bien que la population active canadienne en 1981 fût encore en grande partie d'origine britannique, française ou européenne, les groupes non européens prenaient de plus en plus d'importance. Environ 5,7 % des travailleurs qui n'ont mentionné qu'une seule origine ethnique n'étaient pas d'origine européenne.

Environ 413 000 personnes se sont déclarées autochtones. De ce chiffre, 123 000 faisaient partie de la population active, et 78 000 autres ont mentionné qu'elles étaient d'ascendance autochtone mixte et diverse. Statistique Canada classe ces personnes comme autochtones à des fins statistiques.

Ni l'Enquête sur la population active ni le Recensement de 1981 ne comportaient de données permettant de savoir combien d'actifs étaient handicapés. Par conséquent, on ne peut pas déterminer avec précision la taille ou les caractéristiques de ce groupe.

Tableau 1

Population active en juin 1981, par sexe et par grand groupe ethnique* (en milliers)

Groupes ethniques	Hommes	Femmes	Total**
Îles britanniques	2 867	2 007	4 874
Français	1 874	1 237	3 112
Autres pays européens	1 642	1 057	2 699
Indo-Pakistanais	61	39	100
Indochinois	16	10	26
Japonais	14	10	24
Coréens	6	5	11
Chinois	88	68	155
Îles du Pacifique, y compris les Philippines	20	25	45
Noirs	39	39	78
Autochtones	75	48	123
Amérique centrale et Amérique du Sud	5	6	10
Autres	46	23	71
Total, une seule origine**	6 755	4 574	11 329
Total, plusieurs origines	400	325	725
Population active totale**	7 155	4 899	12 054

*Les membres de la population active qui ont signalé une seule origine ethnique.
**Les totaux ont été arrondis de façon indépendante et ils ne correspondent pas nécessairement à la somme de chacune des données arrondies.
Sources: Statistique Canada. Données non publiées tirées du Recensement de 1981.

C'est l'Enquête Santé Canada, effectuée en 1978 et en 1979 par Statistique Canada pour Santé et Bien-être social Canada, qui offre les données nationales les plus récentes sur les personnes handicapées[30]. Elle nous apprend qu'il y avait 2,6 millions de personnes handicapées qui n'étaient pas pensionnaires d'institution et qui résidaient au Canada en 1978 et en 1979. De ce nombre, environ

30 Santé et Bien-être social Canada, *La santé des Canadiens*, rapport de l'Enquête Santé Canada, Ottawa, 1981.

1,7 million étaient d'âge actif[31]. On ne sait pas avec certitude combien travaillent; cependant, on estime que le taux de chômage des personnes handicapées aptes au travail se situe peut-être à 50 % ou plus[32].

On espère pouvoir obtenir, à la fin de 1984, les résultats de l'Enquête sur la population active de novembre 1983 au moyen de laquelle des données nationales détaillées sur les personnes handicapées ont été recueillies.

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE MASCULINE ET FÉMININE

On peut résumer de la façon suivante l'analyse des tendances principales qui avaient cours au sein de la population active canadienne ces récentes décennies:

a) De tous les pays industriels occidentaux, c'est le Canada qui a connu le taux de croissance le plus rapide de sa population active.

b) Dans les années d'après-guerre, il est possible que l'immigration ait joué un rôle important. Mais au cours de la dernière décennie, ce sont les jeunes issus de la poussée démographique et l'augmentation du taux d'activité des femmes adultes qui ont été les facteurs de croissance de la population active. Plus précisément, ce sont les femmes de tous âges qui ont le plus accéléré cette croissance.

c) Avant les années 1970, le taux de chômage des femmes était inférieur à celui des hommes. Entre 1969 et 1981 inclusivement les taux de chômage des femmes ont été supérieurs à ceux des hommes.

---

31. Fedyk, F.C., «Disabled Persons: The Health Characteristics of Persons with an Activity Limitation», Enquête Santé Canada 1978-1979, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1982, p. 1. L'Enquête Santé Canada a porté sur la population canadienne qui n'est pas pensionnaire d'institutions, excluant les habitants des Territoires, des réserves indiennes et des régions isolées telles que décrites dans l'Enquête sur la population active.

    On estime à environ 247 000 le nombre de personnes handicapées qui vivent dans des institutions au Canada. Medicus Canada, *Data Handbook on Disabled Persons in Canada*, Ottawa, Société canadienne d'hypothèques et de logement, 1981, p. 17. Pour obtenir des données récentes de l'Ontario, voir Ontario Manpower Commission, *Employment and the Physically Handicapped in Ontario*, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, 1982.

32. *Supra*, note 2, p. 33.

d) La composition par profession et par secteur d'activité de la population active a beaucoup évolué. On prévoit, pour les décennies à venir, une restructuration encore plus poussée. Cependant, on constate toujours une concentration élevée de femmes dans les secteurs «féminins» traditionnels, soit les emplois de cols blancs et les professions liées aux services.

e) La croissance de la population active, due à l'afflux de femmes et de jeunes, a été en partie contrebalancée par le fait que davantage de travailleurs ont tendance à prendre une retraite anticipée et par une diminution du taux d'activité chez les hommes âgés de 55 ans et plus.

f) Bien qu'au sein de certaines professions, le fossé qui s'était creusé entre le salaire des hommes et celui des femmes se soit rétréci, le Recensement de 1981 révélait que les femmes étaient extrêmement sous-représentées au sein des professions bien rémunérées et qu'en général leur rémunération était bien inférieure à celle de leurs homologues masculins.

CROISSANCE DE LA POPULATION ACTIVE SELON LE SEXE, L'ÂGE ET L'ÉTAT CIVIL

Entre 1966 et 1982, la population active masculine a augmenté de 35,6 %, et la population active féminine de 119,4 %. Par conséquent, la population active masculine a augmenté de plus d'un tiers au cours de cette période de seize ans et la population active féminine a plus que doublé. Au cours de cette période, environ 1 835 000 hommes et 2 658 000 femmes se sont intégrés au marché du travail.

Les sources de cette croissance totale de la population active par âge et par sexe sont les suivantes: 12,8 % d'hommes de moins de 25 ans; 14,3 % de femmes de moins de 25 ans; 28 % d'hommes de 25 ans et plus; et 44,9 % de femmes de 25 ans et plus. Comme cette ventilation le montre, c'est l'augmentation du nombre de femmes de 25 ans et plus faisant partie de la population active qui a le plus contribué à l'accroissement de cette dernière au cours des seize dernières années.

Les tableaux 2 et 3 résument ces tendances.

La situation des hommes âgés de 25 à 54 ans est restée relativement stable. Plus de 90 % faisaient partie de la population active; ce taux d'activité est proche de 100 % dans le cas des hommes

mariés. Cependant, il y avait diminution du taux d'activité chez les hommes célibataires, divorcés et veufs. Une plus grande proportion de ces hommes n'appartiennent pas à la population active et ce, dans toutes les catégories d'âges. De plus, ils quittent les rangs de la population active avant les hommes mariés.

Un pourcentage important et croissant d'hommes âgés de 55 à 64 ans, y compris des hommes mariés, ne travaillent pas. Le pourcentage d'hommes âgés de 65 ans et plus qui travaillent est à la baisse, et ces derniers, en grande partie, travaillent à leur compte. Le taux d'activité de la population active masculine augmente lorsque les hommes terminent leurs études, il atteint son apogée lorsqu'ils sont âgés de 35 à 44 ans, puis il diminue.

Tableau 2

Nombre d'actifs selon le sexe et l'âge et taux d'activité pour des années choisies

	Âge	1966	1971	1976	1981	1982
				Nombre (en milliers)		
Hommes	15-24	1 010	1 222	1 498	1 673	1 586
	25-54	3 341	3 629	4 035	4 457	4 514
	55-64	629	701	703	755	759
	65+	179	150	133	134	136
Total		5 159	5 701	6 369	7 019	6 994
Femmes	15-24	737	931	1 244	1 421	1 380
	25-54	1 235	1 553	2 233	2 960	3 064
	55-64	207	269	316	375	386
	65+	46	47	44	55	54
Total*		2 226	2 800	3 837	4 811	4 884
				Taux d'activité (%)		
Hommes	15-24	64,1	62,7	67,9	72,5	69,5
	25-54	96,5	95,2	94,8	94,9	93,9
	55-64	86,1	83,3	76,7	75,1	73,7
	65+	26,2	20,0	16,0	14,0	13,8
Total		79,8	77,3	77,6	78,3	76,9
Femmes	15-24	48,4	50,8	56,8	63,2	62,3
	25-54	36,9	43,1	52,1	62,7	63,5
	55-64	28,5	30,9	32,0	33,7	34,0
	65+	5,9	5,1	4,2	4,4	4,2
Total		35,4	39,4	45,2	51,6	51,6

*Les totaux ont été arrondis de façon indépendante et ne correspondent pas nécessairement à la somme de chacune des données arrondies.
Sources: Statistique Canada. Enquêtes sur la population active.

Tableau 3

Taux d'activité selon le sexe, l'âge et l'état civil pour des années choisies*

HOMMES	1966	1971	1976	1981	1982
Tous les états civils					
Total	79,9 %	77,8 %	77,6 %	78,3 %	76,9 %
15-19	44,5	43,7	52,6	58,2	53,7
20-24	87,4	83,5	85,1	86,3	84,3
25-34	97,4	96,3	95,4	95,3	94,1
35-44	97,8	97,0	96,0	96,1	95,2
45-54	95,9	95,1	92,5	92,8	91,9
55-64	86,1	83,3	76,7	75,1	73,7
65+	26,2	20,0	16,0	14,0	13,8
Marié(e)s					
Total	88,7	86,8	84,4	83,3	82,1
15-19	78,2	87,0	70,1	79,1	80,7
20-24	96,9	93,7	93,7	94,6	93,0
25-34	98,6	97,6	97,2	97,1	96,0
35-44	98,5	98,1	97,1	97,3	96,6
45-54	96,9	96,5	94,4	94,8	93,7
55-64	88,4	85,6	79,3	77,9	76,4
65+	29,7	22,0	17,5	15,2	15,2
Célibataires					
Total	64,0	61,9	66,1	71,3	69,0
15-19	44,0	43,2	52,0	57,8	53,2
20-24	82,7	78,3	80,6	83,0	80,9
25-34	91,8	90,8	88,4	89,8	88,3
35-44	91,1	87,7	84,9	85,8	84,1
45-54	86,8	81,6	75,5	75,1	74,1
55-64	70,8	66,9	57,8	56,0	53,4
65+	23,6	19,7	14,9	14,7	13,1
Autres					
Total	43,6	48,3	54,4	59,3	59,1
15-19	—	—	—	—	—
20-24	96,3	87,4	88,4	91,0	93,4
25-34	96,6	95,7	93,8	94,4	93,8
35-44	94,7	93,0	90,5	91,2	91,9
45-54	90,8	88,7	84,6	85,4	86,1
55-64	72,6	70,2	63,0	59,6	61,2
65+	13,8	12,1	9,9	8,2	7,8

*On a apporté des révisions de fond à l'Enquête sur la population active en 1976. Pour assurer une continuité chronologique, quelques séries tirées d'enquêtes précédentes sur la population active ont été révisées pour la période de 1966 à 1975. Toutefois, les données pour 1966 et 1971 qui apparaissent dans ce tableau n'ont pas été révisées.

—Il y a eu trop peu de répondants pour procéder à une analyse précise.

Source: Statistique Canada. Enquêtes sur la population active, moyennes annuelles.

Tableau 3 (suite)

Taux d'activité selon le sexe, l'âge et l'état civil pour des années choisies*

FEMMES	1966	1971	1976	1981	1982
Tous les états civils					
Total	33,6 %	37,1 %	45,2 %	51,6 %	51,6 %
15-19	37,0	35,9	47,0	53,1	50,4
20-24	55,8	60,2	67,4	73,0	73,1
25-34	32,8	40,7	53,8	65,5	65,8
35-44	35,6	40,9	53,3	64,5	66,0
45-54	37,8	41,0	48,3	55,7	56,5
55-64	28,5	30,9	32,0	33,7	34,0
65+	5,9	5,1	4,2	4,4	4,2
Marié(e)s					
Total	26,8	32,9	42,9	50,5	51,2
15-19	30,0	34,2	53,3	61,7	56,3
20-24	34,6	47,2	59,0	65,4	66,3
25-34	25,9	34,4	48,5	60,9	61,0
35-44	30,5	36,8	49,9	61,6	63,5
45-54	31,5	36,0	44,4	52,9	53,5
55-64	20,6	23,3	26,7	29,3	30,0
65+	3,6	3,8	3,3	3,6	4,2
Célibataires					
Total	55,4	53,1	58,8	64,6	63,3
15-19	37,6	36,1	46,4	52,5	50,0
20-24	84,4	78,7	78,7	80,3	79,4
25-34	85,8	84,5	85,0	86,4	86,2
35-44	82,6	79,6	83,6	86,0	82,3
45-54	77,0	79,2	75,5	76,5	77,4
55-64	61,9	64,7	57,2	60,5	54,4
65+	17,8	14,5	10,9	12,3	10,3
Autres					
Total	27,9	27,7	31,6	35,1	34,8
15-19	—	—	—	—	—
20-24	59,5	48,1	56,4	64,7	65,8
25-34	60,2	56,1	64,8	73,6	72,9
35-44	66,2	60,4	67,2	74,4	74,4
45-54	60,3	58,6	61,0	64,7	65,4
55-64	39,7	43,1	40,2	40,7	41,5
65+	5,7	4,4	3,6	3,7	3,1

*On a apporté des révisions de fond à l'Enquête sur la population active en 1976. Pour assurer une continuité chronologique, quelques séries tirées d'enquêtes précédentes sur la population active ont été révisées pour la période de 1966 à 1975. Toutefois, les données pour 1966 et 1971 qui apparaissent dans ce tableau n'ont pas été révisées.

—Il y a eu trop peu de répondants pour procéder à une analyse précise.

Source: Statistique Canada. Enquêtes sur la population active, moyennes annuelles.

Traditionnellement, la situation est différente chez les femmes. Le taux d'activité est à son apogée au moment où les femmes terminent leurs études, puis il baisse lorsqu'elles se marient et quittent leur emploi pour élever les enfants. Leur taux d'activité augmente lorsque les enfants commencent à aller à l'école, mais il ne se rétablit pas à son niveau antérieur[33]. Cette tendance a été en grande partie renversée. En effet, le profil d'activité des femmes est aujourd'hui presque identique à celui des hommes. La seule différence est que le taux d'activité de la population active féminine dans la force de l'âge est encore inférieur à celui des hommes. Parmi le groupe d'âge des 15 à 24 ans, le taux d'activité des femmes en 1966 était d'environ 75 % de celui des hommes; en 1982, il était de 90 %. De plus, bien que le taux d'activité de la population active féminine baisse quelque peu lorsqu'elles sont âgées de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans, il ne s'agit pas de déclins importants. En 1966, le taux d'activité des femmes mariées âgées de 20 à 24 ans était d'un tier supérieur à celui des femmes mariées âgées de 25 à 34 ans. En 1982, il n'était supérieur que de 9 %.

Plus de la moitié des femmes mariées âgées de moins de 55 ans travaillent. Ce n'est qu'au sein du groupe des femmes âgées de 55 à 64 ans que la majorité n'appartient pas à la population active, mais plus de la moitié des femmes célibataires de ce groupe d'âge en font partie.

TENDANCES DE LA POPULATION ACTIVE

Le tableau 4 résume les tendances de la population active féminine au Canada au cours des années, comparées à celles d'autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques. On s'attend à ce qu'au Canada le taux d'activité des hommes reste stable et que celui des femmes continue à augmenter.

Le Canada a dû absorber une population active caractérisée par une croissance plus rapide que celle des autres pays de l'OCDE. En 1960, le taux d'activité des femmes au Canada était bas relativement à celui de pays comme les États-Unis, le Japon et la Suède. En 1982, ce taux était pratiquement identique à celui des États-Unis. Seule la Suède affichait un taux bien supérieur à celui du Canada et des États-Unis.

---

33. Ostry, Sylvia, *The Female Worker in Canada*, Ottawa, Bureau fédéral de la statistique, 1968, p. 19.

Tableau 4

Taux d'activité de la population active féminine dans certains pays de l'OCDE — 1960-1982

Année	États-Unis	Canada	Australie	Japon	France	Allemagne	Grande-Bretagne	Italie	Pays-Bas	Suède
1960	37,7	(1)30,1	(2)	52,7	(3)41,6	41,2	39,5	32,2	(2)	(2)
1961	38,1	(1)31,0	(2)	52,4	(2)	41,0	40,0	32,3	(2)	46,1
1962	37,9	(1)31,3	(2)	51,3	(3)41,3	40,7	40,3	31,4	(2)	47,1
1963	38,3	(1)31,9	(2)	50,0	39,5	40,7	40,7	29,6	(2)	47,5
1964	38,7	(1)32,9	33,8	49,3	(3)40,1	40,3	41,0	28,6	(2)	46,8
1965	39,3	(1)33,8	34,8	48,8	39,3	40,0	41,6	27,6	(2)	46,6
1966	40,3	35,4	36,3	49,2	(3)40,0	39,4	42,0	26,3	(2)	47,3
1967	41,1	36,5	37,8	49,6	39,5	38,4	41,8	26,4	(2)	46,8
1968	41,6	37,1	38,3	49,2	39,8	38,5	41,7	26,3	(2)	48,0
1969	42,7	38,0	39,0	48,8	39,9	38,5	41,8	26,4	(2)	48,8
1970	43,3	38,3	40,4	49,3	40,1	38,4	42,0	26,2	(2)	50,0
1971	43,4	39,4	41,0	47,7	39,8	38,5	42,5	26,1	(2)	50,9
1972	43,9	40,2	41,2	46,8	40,5	38,6	43,3	25,4	(2)	51,5
1973	44,7	41,9	42,4	47,3	41,0	38,9	45,0	25,9	27,4	51,7
1974	45,7	43,0	43,5	45,7	41,6	38,8	46,2	26,3	(2)	53,3
1975	46,3	44,4	44,5	44,8	42,5	38,4	46,7	26,6	28,0	55,2
1976	47,3	45,2	44,3	44,8	42,9	38,2	47,1	27,5	(2)	55,8
1977	48,4	46,0	44,8	45,7	44,2	37,8	47,5	28,6	28,8	56,7
1978	50,0	47,8	44,5	46,4	43,3	37,8	48,1	28,6	(2)	57,5
1979	50,9	48,9	44,3	46,6	44,3	37,9	48,4	29,2	30,2	58,5
1980	51,5	50,3	45,5	46,6	42,7	38,1	48,3	29,9	(2)	59,3
1981	52,1	51,6	45,5	46,7	43,1	(4)38,6	(4)48,1	(4)30,1	(2)	(4)60,3
1982	52,6	51,6	(4)45,4	47,0				(2)	(2)	(4)60,9

(1) Les prévisions faites par le *U.S. Bureau of Labor Statistics* sont fondées sur les définitions de la nouvelle enquête. Statistique Canada a passé en revue les données à partir de 1966 à la lumière de la nouvelle enquête.

(2) Non disponibles.

(3) Les données pour octobre 1960, 1962, 1964 et 1966. Les données pour toutes les autres années sont celles de mars.

(4) Prévisions préliminaires.

Nota: Les données ont trait à la population active civile et se rapprochent du concept américain voulant qu'elles soient l'expression d'un pourcentage de la population civile, en âge de travailler et non pensionnaire d'institutions. On entend par l'expression «en âge de travailler» toute personne de 16 ans et plus au États-Unis, en France et en Suède, toutes celles qui ont 15 ans et plus en Australie, au Canada, en Allemagne et au Japon, et de 14 ans et plus en Italie. La Grande-Bretagne a fait passer l'âge limite de 15 à 16 ans en 1973. Quant aux Pays-Bas, l'âge limite a été porté de 14 à 15 ans en 1975. Les données du Japon et de l'Allemagne englobent la population en âge de travailler qui est pensionnaire d'institutions.

Si l'on compare par groupe d'âge le taux d'activité de la population féminine canadienne à celui des États-Unis, on se rend compte que celui des États-Unis est supérieur lorsque les groupes d'âges sont plus vieux. Par exemple, 61,6 % des femmes âgées de 45 à 54 ans travaillaient aux États-Unis en 1982, comparé à 56,5 % au Canada. Cependant, le Canada avait une population active féminine proportionnellement plus jeune que celle des États-Unis et les taux d'activité des groupes plus jeunes augmentent constamment. Au fur et à mesure que les jeunes travailleuses vieilliront, il est probable que d'ici à la fin de la présente décennie, le taux d'activité des Canadiennes soit le plus élevé de tous les pays industrialisés, à l'exception éventuelle de la Suède.

En 1982, 51,6 % des femmes canadiennes faisaient partie de la population active. Elles représentaient alors 41 % des actifs, proportion qui pourrait grimper à presque 50 % d'ici à la fin de la décennie.

TENDANCES PAR PROFESSION

Le tableau 5 offre une ventilation par sexe des principales professions en 1981. Le tableau 6 indique les tendances professionnelles de la population active féminine et masculine au Canada entre les années 1971 et 1981. Environ 8 % des personnes qui ont répondu aux questions sur la population active figurant dans le Recensement de 1971 n'ont pas indiqué de profession. En 1981, la situation s'est améliorée: seulement un peu plus de 3 % des répondants n'ont pas déclaré de profession. Il n'en demeure pas moins que le fait que certains répondants du Recensement de 1971 n'aient pas indiqué de profession influera sur la comparaison des données de 1971 et de 1981.

La population active masculine est caractérisée par une structure professionnelle hétérogène; aucun grand groupe professionnel ne prédomine. Chez les hommes, l'importance des professions libérales et de celles de gestion s'est accrue entre 1971 et 1981 tant en termes absolus que relatifs. Les catégories d'enseignants, de professionnels des domaines artistique et littéraire et les professions de cols bleus comme celles du secteur de la fabrication et de la construction ont crû à un rythme plus rapide que la moyenne.

En 1981, comme en 1971, on a relevé une proportion élevée de femmes dans les catégories professionnelles du travail administratif, de la vente et des services. Bien que le nombre des femmes au sein

Tableau 5

Composition procentuelle des grands groupes de professions, selon le sexe — 1981

	Hommes	Femmes
1. Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	75,1 %	24,9 %
2. Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	85,9	14,1
3. Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	47,5	52,5
4. Membres du clergé et assimilés	73,5	26,5
5. Enseignants et personnel assimilé	40,5	59,5
6. Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	22,4	77,6
7. Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	60,2	39,8
8. Personnel administratif et travailleurs assimilés	22,3	77,7
9. Travailleurs spécialisés dans la vente	59,2	40,8
10. Travailleurs spécialisés dans les services	47,7	52,3
11. Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	78,9	21,1
12. Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	94,4	5,6
13. Travailleurs forestiers et bûcherons	93,7	6,3
14. Mineurs et carriers	97,8	2,2
15. Travailleurs des industries de transformation	77,8	22,2
16. Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	93,2	6,8
17. Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	75,6	24,4
18. Travailleurs de la construction	98,0	2,0
19. Personnel d'exploitation des transports	93,5	6,5
20. Manutentionnaires et travailleurs assimilés	77,4	22,6
21. Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	78,9	21,1
22. Travailleurs non classés ailleurs	82,6	17,4
23. Travailleurs non mentionnés	57,4	42,6

Source: Statistique Canada. Recensement de 1981. *Population active — Tendances historiques des professions.* Catalogue nº 92-920.

Tableau 6

Population active, par sexe et par grands groupes de professions — 1971 et 1981

	Nombre		Répartition en pourcentage	
HOMMES	1971	1981	1971	1981
1. Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	313 935	611 740	5.5 %	8.7 %
2. Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	217 025	346 085	3.8	4.8
3. Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	49 525	89 565	0.9	1.3
4. Membres du clergé et assimilés	19 880	23 730	0.4	0.3
5. Enseignants et personnel assimilé	138 175	198 235	2.4	2.8
6. Personnel médical, techniciens de de la santé et travailleurs assimilés	83 865	116 125	1.5	1.6
7. Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	58 585	99 645	.0	1.4
8. Personnel administratif et travailleurs assimilés	433 385	488 075	7.6	6.8
9. Travailleurs spécialisés dans la vente	567 985	678 860	10.0	9.5
10. Travailleurs spécialisés dans les services	521 935	682 785	9.2	9.5
11. Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	405 305	401 130	7.1	5.6
12. Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	25 655	37 590	0.5	0.5
13. Travailleurs forestiers et bûcherons	65 850	76 430	1.2	1.1
14. Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	58 780	73 640	1.0	1.0
15. Travailleurs des industries de transformation	275 175	367 385	4.9	5.1
16. Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	227 260	286 165	4.0	4.0
17. Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	484 140	703 590	8.5	9.8
18. Travailleurs de la construction	563 435	754 280	9.9	10.5
19. Personnel d'exploitation des transports	330 245	427 685	5.8	6.0
20. Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	165 385	188 100	2.9	2.6
21. Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	95 300	113 240	1.7	1.6
22. Travailleurs non classés ailleurs	145 905	147 710	2.5	2.1
23. Travailleurs non mentionnés	417 995	240 415	7.4	3.4
TOTAL*	1 665 720	7 152 205	100.0	100.0

*Les totaux ont été arrondis de façon indépendante et ils ne correspondent pas nécessairement à la somme de chacune des données arrondies.
—Correspond à moins de un dixième de un pour cent.

Tableau 6 (suite)

Population active, par sexe et par grands groupes de professions — 1971 et 1981

	Nombre		Répartition en pourcentage	
FEMMES	1971	1981	1971	1981
1. Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	58 310	202 295	2.0 %	4.2 %
2. Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	17 105	56 880	0.6	1.2
3. Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	29 525	99 050	1.0	2.0
4. Membre du clergé et assimilés	3 710	8 545	0.1	0.2
5. Enseignants et personnel assimilé	211 125	290 940	7.1	6.0
6. Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	242 685	403 055	8.2	8.3
7. Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	21 895	65 815	0.7	1.4
8. Personnel administratif et travailleurs assimilés	940 180	1 702 515	31.8	35.1
9. Travailleurs spécialisés dans la vente	247 765	467 395	8.4	9.6
10. Travailleurs spécialisés dans les services	447 985	748 260	15.2	15.4
11. Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	106 845	107 565	3.6	2.2
12. Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	520	2 235	—	—
13. Travailleurs forestiers et bûcherons	1 410	5 105	—	0.1
14. Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	375	1 625	—	—
15. Travailleurs des industries de transformation	59 560	104 810	2.0	2.2
16. Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	13 675	20 900	0.5	0.4
17. Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	150 205	226 720	5.1	4.7
18. Travailleurs de la construction	5 125	15 350	0.2	0.3
19. Personnel d'exploitation des transports	8 190	29 650	0.3	0.6
20. Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	40 455	55 040	1.4	1.1
21. Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	13 545	30 240	0.5	0.6
22. Travailleurs non classés ailleurs	21 730	31 050	0.7	0.6
23. Travailleurs non mentionnés	319 270	178 275	10.8	3.7
TOTAL*	2 961 210	4 853 120	100.0	100.0

Source: Statistique Canada. Recensement de 1981. *Population active — Tendances historiques des professions.* Catalogue nº 92-920. Les données du tableau 5 ont été tirées d'une pré-publication, d'où les écarts minimes entre ces données et celles qui sont publiés.

des professions libérales et des professions de gestion semble augmenter en 1981, cette croissance est contrebalancée par une baisse relative du taux d'activité au sein des professions spécialisées et de celles liées à la production.

L'étude de la structure professionnelle détaillée de la population active fournit des renseignements intéressants sur les professions libérales et celles de la gestion. En effet, c'est au sein de ces dernières que l'emploi des femmes a le plus progressé. Les directrices et administratrices ont tendance à se retrouver dans des secteurs d'emploi où les femmes prédominent. Elles occupent des postes d'administratrices dans l'enseignement et de directrices dans le domaine de la gestion financière, du personnel et des ventes. C'est dans les domaines de la comptabilité, de la vérification et de la gestion financière en général que l'on trouve le plus grand nombre de femmes cadres (environ 20 %). Cependant, elles sont grandement sous-représentées dans les postes de cadres dans les domaines des sciences naturelles et des techniques, de l'achat et de la production, et de la construction, des transports et des communications. Au sein de toutes les professions de direction, les femmes employées à plein temps ont déclaré un revenu d'emploi bien inférieur à celui de leurs homologues masculins.

Bien qu'il y ait eu une augmentation notable du nombre de femmes dans les groupes de professions où il y a des professionnels, l'analyse des données révèle que, dans une large mesure, cette tendance est due à un accroissement du nombre de femmes dans des professions auxiliaires comme celles de techniciennes de laboratoires. Seulement 15 % des professionnels dans le domaine des sciences physiques étaient des femmes. Plus de la moitié des femmes occupant des postes dans ce domaine étaient des techniciennes et environ la moitié des femmes occupant des postes dans le domaine des sciences naturelles étaient également des techniciennes. En revanche, il faut remarquer que seulement un tiers des hommes dans ces domaines étaient dans la catégorie des techniciens.

Dans le domaine du génie et de l'architecture, la présence des femmes était à peine visible, c'est-à-dire un peu moins de 6 % des travailleurs du domaine (8 000 femmes comparé à 135 000 hommes). La seule spécialité dans le domaine du génie où l'on comptait au moins 1 000 femmes était celle du génie industriel. Il n'y avait que 2 000 femmes occupant des postes de mathématiciennes, de statisticiennes et d'actuaires ainsi que des postes connexes. Dans le secteur des professions liées à l'informatique, la

situation était meilleure. C'est chez les analystes et les programmeurs en informatique qu'il y a eu l'augmentation la plus nette du nombre de femmes et c'est aussi au sein de ces professions que la différence de salaire entre les hommes et les femmes était la moins marquée.

Les femmes étaient aussi plus nombreuses dans le domaine des sciences sociales, comme l'économie et la psychologie. Cependant, ce n'est que parmi les professions de travailleurs sociaux et de travailleurs de secteurs connexes que le nombre de femmes était presque égal au nombre d'hommes et que les salaires étaient similaires. Le nombre de femmes avocates et notaires est passé de 785 en 1971 à 5 150 en 1981. Elles représentent maintenant 15 % de cette catégorie professionnelle. Le nombre de femmes bibliothécaires était, lui, supérieur au nombre d'hommes bibliothécaires. Cependant, même au sein de cette profession, le salaire des hommes était supérieur à celui des femmes.

Dans le domaine de la santé, les femmes occupaient surtout des emplois d'infirmières. Il y avait moins de 1 000 femmes dentistes (les femmes représentent moins de 10 % des dentistes) ou vétérinaires. Bien que le nombre de femmes médecins soit passé de 3 000 en 1971 à presque 7 000 en 1981, et que l'on ait assisté à un accroissement considérable du nombre de pharmaciennes, les femmes médecins ne représentaient que 17 % du nombre total de médecins. Hormis les sciences infirmières, les femmes occupaient ici aussi des emplois de techniciennes: elles travaillaient comme hygiénistes dentaires et comme techniciennes de laboratoires médicaux. Parmi les professions liées à la santé, on comptait environ 64 000 techniciennes par rapport à 17 000 techniciens.

Il y a eu une baisse du pourcentage de femmes exerçant des professions dans le secteur de la transformation et de la fabrication. On trouve un pourcentage élevé de femmes surtout dans les professions non spécialisées ou semi-spécialisées suivantes: boulangers, pâtissiers et confiseurs, travailleurs des conserveries et usines de conditionnement du poisson, travailleurs des conserveries et usines de conditionnement des fruits et légumes et travailleurs assimilés de l'industrie des aliments. Les femmes sont aussi très nombreuses dans les industries textiles. Dans le secteur de la fabrication, du montage et de la réparation, environ les deux tiers des travailleuses sont concentrées dans des métiers liés au textile, à la fourrure et au cuir et surtout dans le métier de piqueuses à la machine.

Pour résumer, ont peut dire qu'en 1981, les femmes étaient encore fortement concentrées dans les professions du travail administratif, de la vente et des services. Bien qu'il y ait eu augmentation de leur nombre au sein des professions d'administrateurs et des professions libérales, cet accroissement s'est surtout manifesté dans les professions auxiliaires, comme celles de techniciens. Les femmes n'occupaient toujours qu'un faible pourcentage de professions libérales dans le domaine de la santé, du droit et des sciences. Elles étaient également sous-représentées dans le domaine des sciences naturelles, comme le génie, et au sein des professions de cols blancs. Pour ce qui est des emplois de cadres, les femmes étaient surtout nombreuses au sein de services employant en général des femmes et des cols blancs, comme le service du personnel.

Le tableau 7 indique les principales professions dominées par les hommes et les femmes (c'est-à-dire celles comptant 50 000 travailleurs ou plus de l'un des deux sexes). Les professions à prédominance mâle représentaient environ un quart de l'emploi masculin et les professions à prédominance féminine comptaient pour environ la moitié de l'emploi féminin. Du nombre des professions exercées principalement par des hommes au sein desquelles le nombre de femmes était négligeable, signalons l'agriculture, la construction, les professions de contremaîtres et les professions de cols bleus (par exemple, soudeurs et électriciens). Dans les principaux métiers des cols blancs au sein desquels les femmes étaient peu représentées, notons les chefs des ventes, voyageurs de commerce, commis à l'expédition et à la réception et directeurs des ventes et de la publicité et ce, malgré le fait qu'il existe un grand nombre de femmes occupant des emplois de cols blancs dans le domaine des ventes et de la publicité.

Les seules professions au sein desquelles la représentation des deux sexes était égale sont les suivantes: concierges, services domestiques et de nettoyage, chefs et cuisiniers, et enseignants des écoles secondaires. Cependant, il est intéressant de noter que même si 75 % des instituteurs d'écoles maternelles et primaires sont des femmes, elles ne représentent que 42 % des professeurs d'écoles secondaires.

En 1981, certaines professions étaient presque exclusivement exercées par des femmes: les professions de secrétaires, sténographes et dactylographes. L'introduction de la bureautique a maintenant créé un milieu de travail qui obligera autant les hommes que les femmes à être nantis de compétences en dactylographie pour le maniement des ordinateurs. Toutefois, avec l'automatisa-

Tableau 7

Principales professions des hommes (50 000 ou plus) — 1981

	Hommes	Femmes	% des femmes	Croissance de l'emploi des hommes (en %) 1971-1981
	(en milliers)			
1. Exploitants agricoles	206.5	19.6	8.7 %	-8.8 %
2. Chefs des ventes (biens de consommation)	196.0	81.0	29.2	-5.0
3. Concierges, employés des services domestiques et du nettoyage	138.2	96.7	41.2	20.9
4. Comptables, experts-comptables et autres agents financiers	105.9	43.5	29.1	21.2
5. Voyageurs de commerce	94.2	11.2	10.6	78.9
6. Soudeurs et oxycoupeurs	93.8	4.3	4.4	60.2
7. Contremaîtres et autres travailleurs de la construction	80.3	1.2	1.5	42.4
8. Professeurs d'écoles secondaires	79.6	58.1	42.2	29.1
9. Commis à l'expédition et à la réception	79.2	15.8	16.6	34.8
10. Chefs et cuisiniers	75.4	82.5	52.2	93.8
11. Manœuvres occasionnels	73.9	1.5	2.0	33.6
12. Teneurs de livres et commis en comptabilité	73.5	332.3	81.9	12.4
13. Commis au stock et travailleurs assimilés	73.1	28.8	28.3	64.3
14. Gardiens et veilleurs	68.5	14.7	17.7	44.0
15. Directeurs des ventes et de la publicité	63.6	12.6	16.5	429.4
16. Électriciens d'installation et d'entretien	56.5	0.7	1.2	21.0
17. Ouvriers pépinieristes et assimilés	55.1	10.8	16.4	46.8
18. Ouvriers agricoles	54.1	40.2	42.6	-50.2
19. Excavateurs, niveleurs et travailleurs assimilés	53.8	0.5	0.9	101.3
20. Agents de la police et détectives de la police officielle	52.9	2.3	4.2	38.2
21. Travailleurs spécialisés dans les services	51.3	35.4	40.8	91.3

tion des bureaux, on prévoit une baisse de la demande des compétences traditionnelles en secrétariat et il en sera de même des possibilités d'emploi dans ce domaine. Parmi les principales professions où étaient concentrées les femmes en 1981, c'est celle d'opératrice de matériel informatique qui a été caractérisée par le

Tableau 7 (suite)

Principales professions des femmes (50 000 ou plus) — 1981

	Femmes	Hommes	% des hommes	Croissance de l'emploi des femmes (en %) 1971-1981
	(en milliers)			
1. Secrétaires et sténographes	368.0	4.0	1.1 %	53.5 %
2. Teneuses de livres et commis en comptabilité	332.3	73.5	18.1	143.6
3. Caissières	229.3	18.2	7.4	121.7
4. Serveuses, hôtesses et stewards (aliments et boissons)	200.7	33.5	14.3	90.4
5. Infirmières diplômées	167.7	8.1	4.6	67.3
6. Institutrices d'écoles maternelles et primaires	139.6	34.1	19.6	16.2
7. Personnel administratif, en général	115.0	27.8	19.5	45.0
8. Dactylographes et commis-dactylographes	103.0	2.2	2.1	21.3
9. Concierges, employés des services domestiques et du nettoyage	96.7	138.2	58.8	76.5
10. Piqueuses à la machine (tissus et matières analogues)	93.0	5.1	5.2	62.2
11. Réceptionnistes et hôtesses d'accueil	89.0	5.1	5.4	109.5
12. Chefs et cuisinières	82.5	75.4	47.8	110.0
13. Chefs des ventes (de biens de consommation)	81.0	196.0	70.8	92.9
14. Aides-infirmières et infirmiers	67.8	17.9	20.9	28.5
15. Personnel administratif et travailleuses assimilées	66.1	25.8	28.1	49.9
16. Opérateurs de matériel bureautique	61.3	15.5	20.2	204.2
17. Professeures d'écoles secondaires	58.1	79.6	57.8	17.5
18. Coiffeuses et travailleuses assimilées	50.7	16.6	24.7	42.4

Source: Statistique Canada. Recensement de 1981. *Population active — Tendances historiques des professions*. Cat. nº 92-920.

taux de croissance le plus rapide entre 1971 et 1981. Les femmes représentent 80 % des travailleurs dans cette profession.

En contrepartie, dans les années 70, nous avons vu surgir en grand nombre des professions comme celles d'analystes et de programmeurs en informatique et de professions connexes, nécessitant des compétences plus spécialisées pour le maniement des ordinateurs. Or, en 1981, les femmes ne représentaient que 29 %

des travailleurs dans cette catégorie professionnelle. Par conséquent, bien que l'informatique ait permis de créer de nouveaux emplois destinés aux hommes et aux femmes, on se rend compte, en étudiant la structure professionnelle par sexe au sein du secteur informatique en 1981, que les femmes occuperont peut-être des emplois qui leur seront «réservés» et qui seront mal rémunérés.

Les principales professions des femmes sont en général des professions de cols blancs mais comprennent également les emplois de serveuses, d'infirmières, de coiffeuses, et de femmes de ménage. Le seul emploi de col bleu où les femmes sont en majorité est celui de piqueuse à la machine, dans l'industrie du textile. Ces emplois ne sont habituellement pas syndiqués et sont mal rémunérés. Ils attirent souvent des immigrantes qui ont du mal à s'intégrer au marché du travail canadien à cause d'obstacles linguistiques ou de l'absence de formation leur permettant d'exercer un autre métier.

RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Comme on peut s'y attendre, les travailleuses ont tendance à être concentrées dans les secteurs qui offrent le type d'emplois que les femmes ont traditionnellement occupés. Le tableau 8 donne la composition par sexe, en 1981, des principaux secteurs d'activité. Le tableau 9 indique la répartition, en 1971 et 1981, de la population active selon le secteur d'activité et le sexe.

L'analyse du tableau 9 révèle, qu'en 1981, deux secteurs d'activité représentaient un peu plus de 40 % de l'emploi masculin. Les autres travailleurs étaient répartis dans les autres secteurs. Les secteurs d'activité les plus importants sur le plan de l'emploi sont la fabrication, et les services socio-culturels, commerciaux et personnels. Dans cette dernière catégorie sont inclus les écoles, les universités, les services de santé, les divertissements et loisirs, les organisations culturelles, les services fournis aux entreprises, les firmes de professionnels et les services personnels comme la coiffure, la cordonnerie, les hôtels, les motels, les restaurants et la réparation d'articles divers.

Pour leur part, les travailleuses étaient concentrées dans le secteur des services socio-culturels, commerciaux et personnels (42 %), et dans celui du commerce, surtout de gros et de détail (18 %). Les données non publiées sur les professions par secteur

d'activité révèlent que dans le secteur du commerce, par exemple, 13,7 % des hommes occupaient des emplois de cadre par rapport à seulement 5,6 % de femmes. Environ 84 % des femmes dans ce secteur occupaient un emploi de bureau ou étaient dans la vente, ce qui n'était le cas que de 45 % des hommes. Un tiers des femmes occupant des postes de directeurs, d'administrateurs et des postes connexes se trouvaient dans le secteur des services, 19 % dans celui du commerce et 16 % dans celui de la finance, de l'assurance et de l'immobilier. Ces trois secteurs d'activité représentaient environ deux tiers des postes de cadres et des postes connexes occupés par des femmes.

L'administration publique était l'autre secteur dans lequel une proportion relativement importante de femmes occupaient des postes de cadres; 13 % des femmes de la catégorie des directeurs se trouvait dans ce secteur.

Les concentrations les plus importantes d'hommes dans la catégorie des directeurs et des administrateurs se remarquaient au sein

Tableau 8

Composition pourcentuelle selon le secteur d'activité et le sexe — 1981

Secteur	Hommes	Femmes
Agriculture	75,6 %	24,4 %
Forêts	89,0	11,0
Chasse et pêche	90,5	9,5
Mines, carrières et puits de pétrole	86,0	14,0
Industries manufacturières	72,1	27,9
Construction	90,6	9,4
Transports, communications et autres services publics	76,6	23,4
Commerce	56,6	43,4
Finances, assurance et affaires immobilières	39,0	61,0
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	39,7	60,3
Administration publique et défense	63,0	37,0
Activités indéterminées et imprécises	56,4	43,6

Source: Statistique Canada, Recensement de 1981, *Activité économique selon l'activité et le travail*, cat. nº 92-924.

Tableau 9

Répartition de la population active, selon le sexe et le secteur d'activité — 1971 et 1981

HOMMES	1971	1981	1971	1981
	(en milliers)		(en pourcentage)	
Agriculture	369.6	364.0	6.5	5.1
Forêts	71.0	89.7	1.3	1.3
Chasse et pêche	24.5	33.4	0.4	.5
Mines, carrières et puits de pétrole	129.7	180.6	2.3	2.6
Industries manufacturières	1 302.6	1 599.9	23.0	22.4
Construction	511.9	681.7	9.0	9.5
Transports, communications et autres services publics	557.1	716.3	9.8	10.0
Commerce	803.1	1 107.7	14.2	15.5
Finances, assurance et affaires immobilières	173.8	242.3	3.1	3.4
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	865.3	1 349.8	15.3	18.9
Administration publique et défense	476.2	558.9	8.4	7.8
Activités indéterminées et imprécises	380.7	228.0	6.7	3.2
TOTAL*	5 665.7	7 152.2	100.0	100.0

FEMMES	1971	1981	1971	1981
	(en milliers)		(en pourcentage)	
Agriculture	111.6	117.3	3.7	2.4
Forêts	3.4	11.6	0.1	0.2
Chasse et pêche	.9	3.5	—	—
Mines, carrières et puits de pétrole	9.4	29.5	0.3	0.6
Industries manufacturières	404.7	619.5	13.7	12.8
Construction	26.3	70.7	0.9	1.5
Transports, communications et autres services publics	114.0	219.2	3.8	4.5
Commerce	466.2	849.8	15.7	17.5
Finances, assurance et affaires immobilières	184.2	378.8	6.2	7.8
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	1 176.0	2 049.6	39.7	42.2
Administration publique et défense	163.4	327.7	5.5	6.8
Activités indéterminées et imprécises	301.2	176.4	10.2	3.6
TOTAL*	2 961.2	4 853.1	100.0	100.0

*Les totaux ont été arrondis de façon indépendante et ne correspondent pas nécessairement à la somme des chiffres arrondis.

Source: Statistique Canada, Recensement de 1981, *Tendances historiques de l'activité économique*, cat. nº 92-925.

des secteurs suivants: services, commerce, fabrication et administration publique. Les deux secteurs d'activité où le pourcentage de femmes occupant des postes de directrices et d'administratrices était le plus élevé étaient celui du commerce ainsi que celui de la finance, de l'assurance et de l'immobilier, où les femmes occupent environ un tiers des postes en question. En administration publique, ce pourcentage était d'environ un quart. Il faut remarquer que les emplois des femmes dans le domaine des sciences naturelles se retrouvaient surtout dans le secteur des services et dans celui de l'administration publique et ceux des hommes dans celui de la fabrication (24 %) et dans celui des transports et des communications (11 %).

ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La rémunération des femmes a toujours été considérablement plus basse que celle des hommes. Le tableau 10 présente sous forme de pourcentage le revenu moyen des femmes par rapport à celui des hommes et ce, pour la population active à plein temps travaillant toute l'année.

Des données de recensement sont publiées sur le revenu d'emploi moyen. Il s'agit du revenu provenant d'un salaire ou d'un traitement ou d'un emploi à son compte, gagné par des travailleurs actifs toute l'année (c'est-à-dire entre 49 et 52 semaines) principalement à plein temps. Le revenu moyen des hommes en 1980 était supérieur à celui des femmes dans toutes les professions. En général, le revenu moyen des femmes représentait entre 60 et 75 % du

Tableau 10

Pourcentage du revenu d'emploi moyen des femmes par rapport au revenu d'emploi moyen des hommes

Année	%
1971	60,5
1973	60,1
1975	61,0
1977	61,7
1979	63,3
1981	63,5

Source: Statistique Canada. Enquêtes sur les finances des consommateurs.

revenu des hommes et, dans certaines professions, de 80 à 90 %. Selon l'Enquête de Statistique Canada sur les finances des consommateurs, en 1982 les gains des hommes se chiffraient à 25 096 $ et ceux des femmes à 16 056 $, soit 63,9 % de ceux des hommes.

Le tableau 11 donne une liste des professions à revenu élevé exercées par des hommes (revenu moyen d'au moins 30 000 $) et du revenu d'emploi moyen déclaré par les femmes exerçant ces professions. Au total, il y avait 34 professions où les hommes pouvaient gagner un revenu moyen de 30 000 $ et plus.

Tableau 11

Professions ayant le revenu moyen d'emploi le plus élevé (30 000 $ et plus) déclaré en 1980 par les travailleurs à temps plein toute l'année (de 49 à 52 semaines), et nombre d'hommes et de femmes et moyenne de revenu d'emploi par profession

	HOMMES		FEMMES	
	Nombre	Moyenne de revenu d'emploi	Nombre	Moyenne de revenu d'emploi
1. Médecins et chirurgiens	18 995	59 834 $	3 065	36 115 $
2. Dentistes	3 875	58 128	295	40 510
3. Juges et magistrats	1 335	51 795	—	—
4. Courtiers en valeur	6 385	46 718	1 575	18 375
5. Directeurs généraux et autres cadre supérieurs	68 120	46 160	5 205	24 915
6. Optométristes	920	42 256	—	—
7. Avocats et notaires	21 970	40 978	2 835	23 935
8. Autres directeurs (mines et puits de pétrole)	2 280	40 506	555	19 303
9. Directeurs dans le domaine des sciences naturelles et techniques	10 085	38 948	595	23 322
10. Ostéopathes et chiropraticiens	1 385	38 869	—	—
11. Pilotes, navigateurs et mécaniciens	5 325	37 125	—	—
12. Ingénieurs du pétrole	3 035	36 882	—	—
13. Professeurs d'universités	22 340	35 944	4 905	26 585
14. Administrateurs de l'enseignement et des domaines connexes	16 345	35 434	4 450	25 772
15. Administrateurs dans le domaine de la médecine et de la santé	4 620	34 339	4 310	23 832
16. Ingénieurs des mines	2 240	33 980	—	—
17. Géologues	4 325	33 728	315	21 207
18. Ingénieurs chimistes	3 945	32 388	—	—
19. Architectes et ingénieurs	5 050	32 188	—	—
20. Vétérinaires	2 210	32 173	—	—
21. Membres des corps législatifs	1 380	32 120	—	—
22. Ingénieurs des sciences nucléaires	600	32 027	—	—
23. Administrateurs gouvernementaux	17 030	31 655	3 600	21 846
24. Ingénieurs civils	23 775	31 311	440	24 201

Tableau 11 (suite)

Professions ayant le revenu moyen d'emploi le plus élevé (30 000 $ et plus) déclaré en 1980 par les travailleurs à temps plein toute l'année (de 49 à 52 semaines), et nombre d'hommes et de femmes et moyenne de revenu d'emploi par profession

	HOMMES		FEMMES	
	Nombre	Moyenne de revenu d'emploi	Nombre	Moyenne de revenu d'emploi
25. Ingénieurs métallurgistes	1 325	31 306	—	—
26. Personnel spécialisé dans le diagnostic et le traitement des maladies	860	31 269	910	16 339
27. Économistes	7 635	31 034	1 430	22 222
28. Analystes de l'organisation et des méthodes	6 190	31 032	1 565	21 109
29. Directeurs des relations industrielles et avec le personnel	15 945	30 844	5 115	20 746
30. Chefs d'autres travailleurs spécialisés dans la vente et les services	11 180	30 692	3 080	17 756
31. Physiciens	930	30 680	—	—
32. Directeurs de travaux de construction	19 700	30 320	395	20 840
33. Directeurs de transports et des communications	12 555	30 312	1 685	23 155
34. Directeurs financiers	40 240	30 039	10 765	18 635

— Signifie, soit qu'il n'y a pas de femme dans cette catégorie, soit que le nombre estimatif de femmes est inférieur à 250. Statistique Canada ne publie pas les données sur le revenu lorsque le nombre des professionnels d'une catégorie est inférieur à 250.

Source: Statistiques Canada. Recensement de 1981. *Ayant travaillé en 1980 — Revenu de l'emploi selon la profession.* Catalogue nº 92-930.

Les professions à revenu élevé où les femmes étaient peu représentées sont celles de juges et magistrats, d'optométristes, d'ostéopathes et de chiropracticiens, de pilotes et de navigateurs, d'ingénieurs du pétrole, d'ingénieurs des mines, d'ingénieurs chimistes, de vétérinaires, d'ingénieurs en sciences nucléaires, de membres de corps législatifs et de physiciens. Les seules professions où les femmes ont déclaré un revenu moyen supérieur à 30 000 $ sont celles des médecins et chirurgiens, et de dentistes. Chez les femmes, en termes de rémunération, venaient ensuite les catégories suivantes: professeurs d'université et postes administratifs dans le domaine de l'enseignement et dans des domaines connexes où les femmes touchent un salaire bien inférieur à celui des hommes.

INCIDENCE DE LA SYNDICALISATION

Statistique Canada recueilie annuellement des données sur l'effectif syndiqué selon le sexe et le secteur d'activité, conformément à la *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers*[34]. Entre 1966 et 1981, la population active féminine a augmenté au rythme de 116 % et le nombre de femmes syndiquées au rythme de 203 %.

Le tableau 12 présente le pourcentage de tous les travailleurs syndiqués selon le secteur d'activité; et le nombre et le pourcentage de femmes syndiquées et leur répartition par secteur d'activité. Les secteurs où les femmes sont fortement concentrées comme les services, le commerce et la finance sont les moins syndiqués.

La colonne «répartition» indique que 48 % de l'effectif féminin syndiqué travaille dans le secteur des services, 18 % dans l'administration publique et 17 % dans la fabrication. Le reste (17 %) est réparti dans les autres secteurs. Les femmes constituent 64 % de l'effectif syndiqué dans le secteur des services, 35 % dans l'administration publique et 19 % dans la fabrication, et environ deux tiers des syndiqués dans les secteurs du textile, du tricot et du vêtement et 59 % dans les industries de la fabrication du cuir sont des femmes. Il y a aussi une proportion importante de femmes (entre 25 et 42 %) dans les industries des aliments et boissons, du tabac et des appareils électriques.

Statistique Canada a également recueilli des données sur les taux de rémunération dans un supplément spécial de l'Enquête sur la population active de janvier 1982. Ces données font état du nombre total d'employés en 1981, de leur taux de rémunération et indique si les postes sont syndiqués.

En moyenne, les emplois occupés par des hommes travaillant à plein temps toute l'année en 1981 payaient un taux horaire de 9,83 $ tandis que ceux occupés par des femmes payaient un taux de 7,66 $, soit 78 % du taux de rémunération moyen des hommes. Dans le cas des postes syndiqués, le taux de rémunération moyen des hommes était de 10,17 $ et celui des femmes de 8,69 $ soit 85,4 % du salaire des hommes. Tant pour les hommes que pour les femmes, les postes syndiqués payaient davantage que les postes

34. *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers*, S.R.C. 1970, C. 31 modifié, S.C. 1980-81-82-83, c. 79, art. 4.

Tableau 12

Pourcentage de travailleurs syndiqués selon le secteur d'activité, nombre et pourcentage de femmes syndiquées et leur répartition par secteur d'activité — 1981

Secteur	Pourcentage de travailleurs syndiqués	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes dans l'effectif du syndicat	Répartition de l'effectif féminin syndiqué
Agriculture	0,3	63	19,1	—
Forêts	56,2	492	1,7	—
Chasse et pêche	37,5	182	4,8	—
Mines, carrières et puits de pétrole	35,5	1 911	2,7	0,2 %
Industries manufacturières	44,4	168 496	19,3	17,2
Aliments et boissons		32 325	24,6	3,3
Tabac		2 315	41,8	0,2
Caoutchouc		5 262	21,0	0,5
Cuir		5 673	58,8	0,6
Textile, tricot et vêtement		51 145	65,3	5,2
Bois		4 108	7,4	0,4
Meuble		2 745	19,4	0,3
Papier		8 255	8,4	0,9
Imprimerie		7 122	21,3	0,7
Métaux primaires		2 452	2,8	0,3
Produits en métal		6 273	9,8	0,7
Machines		1 734	5,6	0,2
Équipement de transport		9 492	8,5	1,0
Produits électriques		18 908	32,2	1,9
Produits minéraux non métalliques		3 261	10,7	0,3
Produits du pétrole et charbon		90	2,0	—
Produits chimiques		2 299	11,6	0,2
Divers		5 037	37,7	0,5
Industrie de la construction	54,0	1 703	0,6	0,2
Transports, communications et autres services publics	53,2	91 937	20,5	9,4
Commerce	8,9	54 655	36,1	5,6
de gros		3 059	12,2	0,4
de détail		51 146	41,7	5,2
Finances	2,8	9 996	61,9	1,0
Services	25,6	470 696	63,8	48,1
Administration publique	69,1	175 745	34,6	17,9
Autres		3 986		
TOTAL		979 862	31,0	100,0

— Signifie moins de un dixième de un pour cent.

Source: Statistique Canada. *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers (Rapport de 1981, partie II — Syndicats ouvriers)*. Catalogue nº 71-202.

non syndiqués; en moyenne, le taux horaire était de 9,57 $ et 7,04 $ respectivement. La différence de rémunération entre les emplois syndiqués et les emplois non syndiqués était plus marquée chez les femmes que chez les hommes.

Environ 40 % de tous les postes occupés à plein temps par des hommes étaient syndiqués, tandis que seulement 14,7 % de ceux à temps partiel l'étaient. Pour les femmes, ces chiffres correspondaient à 29,2 % et à 15,2 %. Cependant, chez les hommes, seulement 12,5 % de tous les emplois exercés en 1981 pouvaient être classés dans la catégorie du travail à temps partiel tandis que chez les femmes, ce pourcentage était de 29,7 %. Il faut remarquer que les deux tiers de tous les travailleurs à temps partiel étaient des hommes âgés de 15 à 24 ans, et que 61 % des travailleuses à temps partiel étaient âgées de 25 ans et plus. Le taux de rémunération des femmes travaillant à temps partiel était semblable à celui des hommes. La disparité salariale était moins grande que dans le cas des emplois à plein temps.

Les femmes sont beaucoup plus syndiquées dans les professions libérales à prédominance féminine, par exemple, dans l'enseignement et les soins infirmiers. Environ 37 % des femmes syndiquées avaient obtenu un grade, un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires tandis que seulement 21 % des hommes syndiqués détenaient des compétences comparables.

Dans les postes syndiqués de tous les secteurs d'activité, les femmes travaillant à plein temps toute l'année gagnaient moins que les hommes. Voici les deux secteurs où la disparité salariale était la moins marquée: celui des services (socio-culturels, commerciaux et personnels), où le salaire moyen des femmes était de 87 % de celui des hommes, et celui du commerce, où il était aussi de 87 %. Dans le secteur de l'administration publique, il était de 84 %; dans celui de la finance, de l'assurance et de l'immobilier, de 73 %; dans celui des transports et des communications, 80 %; et dans celui des industries manufacturières, 72 %.

CHÔMAGE

Le tableau 13 résume le taux de chômage selon le sexe et le groupe d'âge, entre 1966 et 1982. Au cours des années 1950 et pour la majeure partie des années 1960, les femmes accusaient un taux de chômage inférieur à celui des hommes. Vers la fin des années 1960, vu le plus grand nombre de femmes se joignant à la population active, le taux de chômage des femmes a commencé à

dépasser celui des hommes. Le chômage chez les jeunes, c'est-à-dire le chômage chez les 15 à 24 ans, était toutefois moins prononcé chez les femmes que chez les hommes.

Depuis 1975, le taux de chômage des femmes mariées est de 50 à 100 % supérieur à celui des hommes mariés. Au milieu des années 1960, les femmes représentaient un tiers de la population au chômage; en 1982, la proportion était d'environ 45 %.

Tableau 13

Taux de chômage selon le sexe et le groupe d'âge

Année	Hommes		Tous les hommes	Femmes		Toutes les femmes
	15-24 ans	25+		15-24 ans	25+	
1966	6,3 %	2,6 %	3,3 %	4,8 %	2,7 %	3,4 %
1967	7,2	3,0	3,9	5,5	2,8	3,7
1968	8,7	3,5	4,6	6,5	3,3	4,4
1969	8,3	3,2	4,3	6,5	3,7	4,7
1970	11,2	4,1	5,6	8,6	4,4	5,8
1971	12,0	4,3	6,0	9,8	5,0	6,6
1972	11,9	4,1	5,8	9,6	5,7	7,0
1973	10,0	3,4	4,9	9,2	5,4	6,7
1974	9,6	3,3	4,8	8,9	5,1	6,4
1975	12,5	4,3	6,2	11,4	6,5	8,1
1976	13,3	4,2	6,3	12,1	6,6	8,4
1977	14,9	4,9	7,3	13,8	7,4	9,4
1978	15,1	5,2	7,6	13,9	7,7	9,6
1979	13,3	4,5	6,6	12,7	7,0	8,8
1980	13,8	4,8	6,9	12,7	6,5	8,4
1981	14,2	4,9	7,1	12,3	6,7	8,3
1982	21,1	8,1	11,1	16,1	8,8	10,8

Source: Statistique Canada. *Statistiques chronologiques sur la population active.* Catalogue nº 71-201.

En 1982 et en 1983, pour la première fois depuis plus d'une décennie, le taux de chômage des hommes a légèrement dépassé celui des femmes. Le tableau 14 présente les taux de chômage en 1982 selon le sexe et le grand groupe de professions. Le taux de chômage des femmes dépassait celui des hommes dans les professions généralement destinées aux femmes, par exemple, le travail de bureau, la vente et les services. Cependant, les hommes ont connu des taux de chômage beaucoup plus élevés dans les professions qui leur sont presque exclusives, par exemple, en exploitation forestière, dans les mines, la construction et l'exploitation des

Tableau 14

Taux de chômage selon le sexe et par grand groupe professionnel — 1982

	Femmes	Hommes
Direction et administration	5,1 %	3,0 %
Sciences naturelles	9,6	5,9
Sciences sociales	8,0	4,6
Enseignement	5,1	2,8
Médecine et santé	4,2	—
Domaines artistique et littéraire	10,8	9,9
Travail de bureau	9,0	8,8
Vente	9,6	6,7
Services	13,1	12,0
Agriculture	7,9	7,7
Pêche, chasse et piégeage	—	10,7
Exploitation forestière	—	34,9
Mines et carrières	—	18,5
Industries de la transformation	20,7	15,1
Usinage et professions connexes	22,6	16,3
Fabrication et montage	18,1	11,7
Construction	—	19,1
Exploitation des transports	—	12,3
Manutention	18,9	18,0
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	6,4	7,4

— Signifie que le nombre estimatif de professionnels est inférieur à 4 000.
Source: Statistique Canada. *Enquêtes sur la population active, moyennes annuelles.*

transports. De plus, les diminutions de l'emploi touchaient surtout les postes à temps plein.

Le Conseil économique du Canada a souligné qu'en 1975, une femme sur neuf travaillait à temps partiel parce qu'elle ne pouvait trouver un poste à temps plein[35], mais au cours de la récession de 1981-82, cette situation a changé radicalement: une femme sur quatre travaillant à temps partiel aurait préféré un poste à temps plein[36]. Le travail à temps partiel semble être une autre forme de ségrégation au sein du marché du travail, surtout pour les femmes

35. *Supra*, note 5, *L'amorce d'un redressement*, p. 96.
36. *Ibid.*, p. 96.

qui représentent 72 % de tous les travailleurs à temps partiel[37]. Ce problème a été traité par la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel qui a conclu que «l'examen des emplois et des industries montre toutefois sans ambiguïté que les travailleurs à temps partiel sont particulièrement nombreux dans certains secteurs et que, par rapport à leurs collègues à plein temps, leur gamme d'emplois est restreinte.»[38]

TAUX D'ACTIVITÉ DE GROUPES CHOISIS

Le recensement s'avère la principale source de données sur la composition ethnique de la population canadienne. Dans le questionnaire du Recensement de 1981, on posait aux répondants la question suivante: «À quel groupe ethnique ou culturel apparteniez-vous, vous ou vos ancêtres, à votre première arrivée sur ce continent?» En 1981, c'était la première fois que l'on permettait d'inscrire plus de deux origines ethniques. Il est donc impossible de comparer les données obtenues en 1981 avec celles du Recensement de 1971 qui stipulait qu'il fallait mentionner une seule origine ethnique, c'est-à-dire l'ascendance parternelle.

Au cours des années d'après-guerre, le Canada a mis en œuvre une politique pour limiter l'immigration. Hormis les Européens et les Américains, toutes les autres personnes ont donc eu extrêmement de mal à immigrer au Canada. Par suite d'un nombre de modifications importantes apportées aux lois canadiennes sur l'immigration, les immigrants d'autres nationalités sont arrivés en nombre croissant au Canada vers la fin des années 60 et surtout au cours des années 70[39]. En 1971, environ 20,3 % de la population immigrante était née ailleurs qu'en Europe. Au début de 1981, cette proportion était passée à 32,1 %.

Dans l'analyse suivante des caractéristiques de certains groupes ethniques constituant la population canadienne en 1981, on utilise des catégories générales établies par Statistique Canada, en mettant l'accent, conformément à notre mandat, sur les minorités visibles ou non blanches. Voici les catégories utilisées: les Britanniques, les Français, tout autres Européens, les Indo-Pakistanais, les Indochinois, les Japonais, les Coréens, les Chinois, les immigrants

37. *Supra*, note 7, p. 48.

38. *Ibid.*, p. 59.

39. Richmond, Anthony H. et Kalback, Waren E., *Degré d'adaptation des immigrants et de leurs descendants*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1980.

des Îles du Pacifique (surtout des Philippines), les Noirs, les autochtones, les immigrants d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud. Sauf dans le cas des autochtones, nous avons analysé les données de ceux et celles qui ont déclaré n'avoir qu'une seule origine ethnique. La proportion de la population active ayant déclaré plusieurs origines était seulement de 7 % et comprend principalement des personnes d'origine européenne dont les Britanniques, et des autochtones. On éprouve certaines difficultés au moment d'établir des statistiques sur la population noire. Comme on l'a déjà mentionné, le recensement ne recueille pas de données sur la race, bien que dans certains cas on y ait fait implicitement allusion. En raison du manque de statitisques adéquates sur la race, il est difficile de déterminer avec exactitude le taux d'activité de certaines minorités.

Le tableau 15 présente la ventilation de groupes ethniques choisis au sein de la population active, selon le sexe et la province.

Les tableaux 16 et 17 fournissent des données sommaires sur divers groupes ethniques de la population active. En juin 1981, 78,2 % de tous les hommes de plus de 15 ans faisaient partie de la population active et accusaient un taux de chômage de 6,5 %. Un peu plus de la moitié de toutes les femmes de plus de 15 ans (51,8 %) faisaient partie de la population active et accusaient un taux de chômage plus élevé, soit 8,7 %.

La grande majorité des hommes de toutes les origines ethniques ont du travail. Les données du recensement sur le chômage, recueillies avant que ce dernier ne s'accroisse, sont les seules données du genre établies selon l'origine ethnique. On critique souvent le taux de chômage officiel, car il ne mesure pas le chômage non déclaré des travailleurs découragés qui ont cessé de chercher un emploi, croyant qu'il n'y a pas de travail. Il est possible qu'au moment du recensement, certaines personnes n'aient signalé aucune activité, car elles croyaient qu'il y avait un manque d'emplois.

Le tableau 16 montre que parmi les hommes ce sont les autochtones, les Français, les Indochinois et les Noirs qui ont indiqué les taux de chômage les plus élevés, tandis que les taux les plus bas ont été signalés par les Japonais, les immigrants des Îles du Pacifique et les Européens, autres que les Britanniques et les Français. La plupart des Français, des Japonais et des autres Européens étaient nés au Canada, tandis que la plupart des Indochinois, des Noirs et de ceux venant des Îles du Pacifique y avaient immigré.

Tableau 15

Travailleurs de 15 ans et plus qui ont travaillé en 1980, par origine choisie, par sexe et par province* (en milliers)

		Canada**	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick
Total	M	7207,6	145,7	33,7	234,7	186,2
	F	5065,6	85,8	24,1	156,1	122,0
Britanniques	M	2913,8	134,0	25,9	168,0	102,6
	F	2117,5	78,8	18,9	112,4	66,3
Français	M	1865,1	4,5	4,5	21,8	65,3
	F	1230,8	2,6	2,7	14,0	44,4
Autres Européens	M	1649,7	1,9	1,2	23,9	7,1
	F	1098,3	1,1	0,8	13,6	3,7
Indo-Pakistanais	M	59,4	0,3		0,6	0,3
	F	39,4	0,1		0,3	0,1
Indochinois	M	13,6			0,1	0,1
	F	8,4			0,1	0,1
Japonais	M	14,6				
	F	10,7				
Coréens	M	5,7				
	F	5,1				
Chinois	M	85,6	0,2	0,1	0,4	0,3
	F	67,4	0,1		0,3	0,2
Îles du Pacifique, y compris les Philippines	M	19,9	0,1		0,1	
	F	24,2	0,1		0,1	
Noirs	M	39,1	0,1		1,1	0,1
	F	38,2			0,9	
Autochtones	M	80,5	0,8	0,1	1,1	0,8
	F	53,2	0,4	0,1	0,9	0,4
Amérique centrale et Amérique du Sud	M	5,7				
	F	4,4				

*Comprend ceux qui ont déclaré un revenu d'emploi pour 1980.
**Les totaux des tableaux ont été arrondis de façon indépendante et ne correspondent pas nécessairement à la somme de chacune des données arrondies.
Source: Statistique Canada. Données non publiées tirées du Recensement de 1981.

Chez les femmes, le taux de chômage était plus élevé que chez les hommes, les taux les plus élevés étant observés chez les autochtones, les Françaises, les Indochinoises et les Indo-Pakistanaises. Les femmes qui avaient les taux les plus bas venaient des Îles du Pacifique, du Japon et de la Chine.

Au tableau 17, on présente une ventilation de la population active entre les natifs du Canada et les immigrants (hommes et femmes), ces derniers étant subdivisés par période d'arrivée. Bien

Tableau 15 (suite)

Québec	Ontario	Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Territoires du Nord-Ouest
1825.8	2614.9	298.4	281.2	730.5	835.7	20.9
1198.0	1950.7	218.5	183.3	510.2	602.4	14.9
140.6	1365.9	113.1	108.8	320.7	425.6	7.7
100.4	1040.1	83.0	74.0	228.8	309.3	5.6
1451.2	204.6	23.0	14.9	42.0	32.2	1.3
944.6	145.0	17.4	9.9	27.3	22.3	0.7
158.2	721.8	120.7	123.2	256.9	232.0	3.7
98.9	494.4	84.5	74.8	170.4	153.5	2.7
4.6	28.6	1.7	0.7	6.7	15.9	0.1
2.3	20.0	1.2	0.5	4.4	10.5	
3.9	4.7	0.6	0.5	2.3	1.4	
2.3	3.1	0.5	0.2	1.3	0.9	
0.5	6.1	0.5	0.1	2.0	5.3	
0.4	4.6	0.3	0.1	1.3	4.1	
0.2	3.6	0.2	0.1	0.7	0.9	
0.2	3.1	0.2		0.7	0.9	
5.4	34.2	2.1	2.1	12.2	28.4	0.1
3.8	27.9	1.6	1.4	8.8	23.3	0.1
1.0	9.0	2.6	0.2	2.4	4.4	0.1
1.6	11.1	3.7	0.3	2.4	4.8	0.1
7.0	24.2	1.3	0.4	2.9	2.0	
6.2	26.1	1.0	0.3	2.2	1.5	
9.8	18.4	10.1	8.0	11.4	13.8	6.2
5.7	12.8	6.2	5.2	8.0	9.4	4.9
1.4	2.6	0.3	0.1	0.6	0.7	
1.1	1.9	0.3	0.1	0.5	0.5	

qu'environ 40 % de ceux d'origine européenne soient des immigrants, plus de la moitié sont arrivés avant 1961. La plupart de ceux faisant partie de groupes ethniques d'autres parties du monde étaient nés outre-mer et beaucoup étaient arrivés au Canada après 1970. Par exemple, la plupart des Indo-Pakistanais(es), des Indochinois(es), des Coréens(nes), des immigrants(es) des Îles du Pacifique, des Noirs(es), des immigrants(es) d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud participant à la population active sont arrivés après 1970 et demeuraient donc au Canada depuis au moins 10 ans au moment du Recensement de 1981.

Tableau 16

Taux d'activité et de chômage de groupes ethniques choisis — 1981*

	Hommes		Femmes	
	Taux d'activité	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux de chômage
Britanniques	77,8 %	5,6 %	51,4 %	7,7 %
Français	76,2	9,7	47,9	12,4
Autres Européens	80,9	3,9	54,0	5,9
Indo-Pakistanais	85,7	4,5	60,3	10,0
Indochinois	77,6	8,3	58,9	12,3
Japonais	82,4	3,1	58,6	5,0
Coréens	82,2	4,9	63,7	6,6
Chinois	79,0	4,2	61,0	5,4
Îles du Pacifique, y compris les Philippines	84,8	3,4	75,3	4,3
Noirs	83,0	7,3	65,2	9,5
Autochtones	60,7	16,5	36,7	17,3
Amérique centrale et Amerique du Sud	86,2	6,9	57,9	7,1
Population active totale	78,2	6,5	51,8	8,7

*D'une seule origine ethnique.
Source: Statistique Canada. Données non publiées tirées du Recensement de 1981.

Tableau 17

Statut d'immigrant au sein de la population active, selon l'origine ethnique et le sexe — 1981* (répartition en pourcentage)

HOMMES	Pourcentage né au Canada	Pourcentage né à l'extérieur du Canada	Période d'immigration		
			Avant 1961	Entre 1961 et 1970	Après 1970
Tous les hommes	80,8 %	19,2 %	8,5 %	5,4 %	5,2 %
Britanniques	87,3	12,7	6,0	3,8	2,9
Français	97,9	2,1	,8	,6	,6
Autres Européens	58,5	41,5	23,8	11,5	6,1
Indo-Pakistanais	3,0	97,0	3,4	27,8	65,9
Indochinois	2,9	97,1	,5	7,6	89,0
Japonais	75,9	24,1	3,8	8,7	11,6
Coréens	1,2	98,8	,5	22,8	75,3
Chinois	13,4	86,6	13,2	21,6	51,8
Îles du Pacifique	2,1	97,9	,4	15,8	81,6
Noirs	11,2	88,9	4,2	33,2	51,4
Autochtones	95,0	4,9	,5	1,1	3,3
Amérique centrale et Amérique du Sud	8,7	91,3	3,2	15,2	72,8

Tableau 17 (suite)

FEMMES	Pourcentage né au Canada	Pourcentage né à l'extérieur du Canada	Période d'immigration		
			Avant 1961	Entre 1961 et 1970	Après 1970
Toutes les femmes	81,2 %	18,8 %	7,2 %	5,9 %	5,8 %
Britanniques	86,3	13,7	6,1	4,4	3,2
Françaises	97,8	2,2	,7	,8	,7
Autres Européennes	62,5	37,5	19,0	11,8	6,7
Indo-Pakistanaises	3,6	96,4	1,7	21,9	72,8
Indochinoises	2,4	97,6	,9	8,4	88,3
Japonaises	76,5	23,5	5,6	8,2	9,7
Coréennes	1,1	98,9	,2	23,1	75,6
Chinoises	14,0	86,0	7,7	23,3	55,1
Îles du Pacifique	1,4	98,6	,5	24,9	73,2
Noires	8,5	91,5	3,9	36,1	51,4
Autochtones	93,9	6,1	,4	1,2	4,4
Amérique centrale et Amérique du Sud	5,7	94,3	3,2	18,3	72,6

*Une seule origine ethnique.
Source: Statistique Canada. Données non publiées tirées du Recensement de 1981.

SCOLARITÉ

Les groupes ethniques composés de nouveaux immigrants présentaient généralement une scolarité au-dessus de la moyenne. Parmi les hommes, au moins 20 % des Indo-Pakistanais, des Indochinois, des Coréens, des Chinois et des immigrants des Îles du Pacifique ont indiqué avoir une formation universitaire.

En général, peu de femmes avaient atteint un niveau d'études élevé, bien que les nouvelles immigrantes aient signalé avoir une plus grande scolarité que les femmes d'origne ethnique nées au Canada. Ce sont les femmes des Îles du Pacifique, surtout des Philippines, qui ont le niveau d'études le plus élevé, 38 % d'entre elles possédant une formation universitaire. Un grand nombre d'Indo-Pakistanaises possèdent également une formation universitaire.

REVENU D'EMPLOI

Les autochtones des deux sexes avaient le revenu le plus faible de tous les groupes, suivis chez les hommes, des Indochinois, des immigrants d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud, et des Noirs. Le revenu moyen des Indochinois correspondait aux deux

tiers de la moyenne nationale. La plupart des Latino-Américains sont arrivés juste avant 1981 et en nombre relativement restreint.

Ce sont les groupes ethniques japonais et britanniques qui avaient le pourcentage le plus élevé d'hommes gagnant 30 000 $ et plus en 1981, tandis que les autochtones, les Noirs, les immigrants de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud étaient sous-représentés dans les groupes à revenus plus élevés. Les immigrants noirs qui sont arrivés entre 1961 et 1970 gagnaient en moyenne 95 % du revenu moyen de tous les immigrants masculins qui sont arrivés au cours des années 1960. Toutefois, les Noirs qui sont arrivés après 1970 gagnaient seulement 81 % du revenu de tous les immigrants étant arrivés au cours des années 70. Le revenu des Chinois qui ont immigré au cours des années 70 était à peine plus élevé, représentant 82 % du revenu moyen des hommes étant arrivés au cours des années 70.

Chez les femmes, les revenus les plus faibles étaient ceux des autochtones et des immigrantes d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud. Dans chacun de ces groupes, les femmes gagnaient 77 % de la moyenne nationale établie pour les femmes. Les rangs attribués aux femmes en matière de rémunération étaient également très différents de ceux attribués aux hommes. Celles qui avaient le revenu le plus élevé étaient les femmes des Îles du Pacifique (la plupart provenant des Philippines), les Japonaises (la plupart nées au Canada), les Noires (la plupart immigrantes) et les Chinoises (la plupart immigrantes). Les femmes autochtones, d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud, les Indochinoises et les Coréennes ont indiqué les revenus les plus bas.

STRUCTURE PROFESSIONNELLE DE GROUPES CHOISIS

Britanniques

Comme on l'a déjà mentionné, la plupart des Britanniques membres de la population active étaient nés au Canada. Voici les principaux groupes professionnels chez les hommes: direction (12,6 %), métiers de la construction (10 %), fabrication, montage et réparation (9,3 %), vente (9,2 %) et services (9 %). Ils étaient les suivants pour les femmes: travail administratif (38,7 %), services (14,5 %), vente (10,1 %) et direction et administration (5,9 %).

Règle générale, on retrouve plus d'hommes immigrants dans des postes de directeurs, de professionnels et de cols blancs que d'hommes nés au Canada. Les principaux groupes de professions

chez les hommes immigrants sont: direction (16,5 %), fabrication de produits finis (10,5 %), sciences naturelles, techniques et mathématiques (9,1 %), suivis de la vente et des services.

Les immigrants britanniques étaient représentés dans tous les genres de postes de direction, bien que le plus grand nombre aient occupé les postes suivants: directeurs généraux et autres cadres supérieurs, directeurs des ventes et de la publicité et directeurs de la production. Dans le groupe des travailleurs spécialisés dans la fabrication, un très grand nombre d'immigrants travaillaient comme mécaniciens et réparateurs, et de nombreux autres comme travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage de produits métalliques tels que moteurs, véhicules automobiles et aéronefs. Les principales professions libérales étaient celles en génie, en mathématiques et en statistique.

Les femmes immigrantes se retrouvaient surtout dans les groupes de professions suivants: travail administratif (38,7 %), services (13,6 %), vente (10,1 %) et médecine et santé (9,8 %). La plupart du personnel administratif féminin occupait des postes de teneuses de livres, de caissières, de sténographes et de dactylographes. La plupart des travailleuses dans la vente étaient commis vendeuses. La principale profession exercée dans le domaine de la santé était celle d'infirmière.

Français(es)

Les immigrants ne représentent pas une grande part de la population active d'origine française. Voici les principaux groupes de professions chez les hommes: production (10,9 %), métiers de la construction (10,7 %), direction (9,9 %) et vente (8,5 %).

Les groupes professionnels les plus importants chez les femmes étaient: travail administratif (35 %), services (16 %), médecine et santé (9,1 %) et emplois dans le secteur de la production (6,1 %).

Européens(nes) autres que les Britanniques et les Français(es)

Cette catégorie compte une proportion importante d'immigrants (42 % d'hommes et 38 % de femmes); nombre d'entre eux sont arrivés avant 1961. Chez les hommes, les principales professions étaient: métiers de la construction (13,4 %), directeurs et travailleurs assimilés (11 %), travailleurs spécialisés dans les services

(8,9 %), travailleurs spécialisés dans la vente (8,3 %) et agriculteurs (7,8 %).

Chez les hommes nés au Canada, voici les principales catégories de professions: direction, construction, agriculture et vente. Pour les immigrants, les principales catégories étaient les suivantes: métiers de la construction, fabrication et montage de produits finis, services et direction. Par conséquent, il semble que les hommes nés au Canada se retrouvent dans des postes de cols blancs et dans les industries du secteur primaire tandis que les immigrants européens se trouvent surtout dans des métiers de cols bleus.

La plupart des immigrants exerçant des métiers de la construction étaient des travailleurs spécialisés (charpentiers, maçons et carreleurs, plâtriers et peintres). Chez les travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage, tout comme dans le cas des immigrants britanniques, le groupe le plus important était celui des produits métalliques. Les professions les plus courantes dans la catégorie des services avaient trait à la restauration et à l'hôtellerie (chefs, cuisiniers, barmen et serveurs, et employés du nettoyage).

Chez les femmes, les principaux groupes de professions étaient: le travail administratif (33,6 %), les services (16,9 %), la vente (9,9 %), la fabrication et le montage de produits finis (7,1 %) et la médecine et la santé (7 %). Les catégories professionnelles les plus fréquentes indiquées par les femmes nées au Canada étaient: le travail administratif (39,3 %), les services (14,5 %), la vente (10,8 %) et les professions en médecine et en santé (10,8 %). Les femmes immigrantes étaient concentrées dans les catégories suivantes: le travail administratif (24,2 %), les services (20,6 %), la fabrication et le montage (15,4 %) et la vente (8,5 %). Dans la catégorie du travail administratif, les principales professions exercées par les immigrantes étaient celles de teneuses de livre, de sténographes et de dactylographes. Les principales professions exercées par les femmes dans la catégorie des services étaient celles qui avaient trait à l'hôtellerie et à la restauration. Dans la fabrication, les principales professions étaient celles associées au textile, à la fourrure et aux produits de cuir.

Indo-Pakistanais(es)

Les principaux groupes professionnels des hommes étaient les suivants: direction (11,4 %), fabrication et montage de produits finis (11,2 %), sciences naturelles, techniques et mathématiques (11 %), transformation (9,5 %) et travail administratif (9,7 %). Plus

de la moitié des Indo-Pakistanais sont des cols blancs ou des professionnels; par contre près de 45 % sont des cols bleus. On note des différences marquées entre les premiers immigrants du sous-continent indien et ceux qui sont arrivés plus récemment. Par exemple, on a répertorié par ordre d'importance les principaux groupes professionnels de ceux qui sont arrivés entre 1961 et 1970: sciences naturelles, techniques et mathématiques; direction; transformation; enseignement et professions connexes; fabrication et montage de produits finis, et travail administratif. Pour ceux qui sont arrivés après 1970, l'ordre d'importance était le suivant: fabrication et montage de produits finis; travail administratif; direction; sciences naturelles et techniques, et transformation.

Quant aux Indo-Pakistanaises, les principaux groupes professionnels étaient les suivants: travail administratif (35,2 %), services (14,7 %), fabrication et montage de produits finis (11,6 %), médecine et santé (8,1 %) et vente (5,9 %).

Les postes de direction occupés par les hommes étaient surtout dans le secteur privé et dans des professions de cols blancs (ventes et publicité, gestion des services et personnel). Les hommes étaient très peu représentés dans les postes de direction associés au commerce et à l'industrie. Dans la catégorie des sciences naturelles et techniques, les ingénieurs étaient les plus nombreux, suivis par les professionnels associés à la construction (architectes, arpenteurs et dessinateurs). On a noté un moins grand nombre de professions dans les sciences physiques et biologiques. Pour ce qui est des professions liées à la transformation, il n'y avait aucune concentration importante dans l'un ou l'autre des secteurs d'activité. Les nombres les plus élevés ont été signalés pour les professions associées au traitement du bois, à l'exclusion de la pulpe et du papier. Dans le travail administratif, une majorité d'hommes travaillaient à la tenue de livres, à la comptabilité ou dans des professions connexes. Le deuxième plus grand groupe était celui des magasiniers, ordonnanciers et distributeurs, comme par exemple les commis à l'expédition et au stock. Dans la catégorie du travail administratif, les femmes occupaient surtout des postes liés à la tenue de livres, à la comptabilité et à la dactylographie. Dans la catégorie de la fabrication et de l'assemblage de produits finis, elles occupaient surtout des postes associés aux textiles, à la fourrure et aux produits de cuir. Dans la catégorie de la médecine et de la santé, la principale profession était celle d'infirmière. Dans la vente, la principale profession était celle de commis vendeuse de biens de consommation.

Indochinois(es)

Il s'agit probablement des plus récents immigrants et ils comptent parmi les groupes ayant les revenus les plus faibles. Les hommes se retrouvaient surtout dans les groupes professionnels suivants: fabrication et montage de produits finis (17,8 %), services (16,7 %), sciences naturelles et techniques (8,6 %), usinage des matières premières et professions connexes (8,7 %) et transformation (8,3 %). Ainsi, les Indochinois étaient engagés surtout dans des emplois de cols bleus et des emplois liés aux services.

On constate une tendance professionnelle semblable chez les femmes. Les principaux groupes professionnels des femmes étaient les suivants: fabrication et assemblage de produits finis (23,4 %), services (22,9 %) et travail administratif (20,9 %).

Dans la fabrication de produits finis, les hommes ne se concentraient dans aucun secteur particulier, bien que plusieurs soient classés comme mécaniciens et réparateurs. Dans le groupe des services, il y avait un grand nombre de concierges ou de nettoyeurs, puis un nombre moindre de chefs, de cuisiniers et de barmen. Dans la catégorie des sciences naturelles, les ingénieurs étaient les plus nombreux et dans celle de l'usinage, on les retrouvait chez les façonneurs et les formeurs de métal. Dans la catégorie de la transformation, les principales professions indiquées par les hommes étaient celles associées aux industries des aliments et des boissons, par exemple des emplois dans les abattoirs, les usines de conditionnement de la viande ou du poisson.

Les femmes qui occupaient des postes liés à la transformation travaillaient surtout comme piqueuses à la machine ou à des emplois connexes dans le domaine des textiles. Dans le groupe des services, on a relevé le plus grand nombre de travailleuses dans les industries des aliments et des boissons, puis un nombre moindre dans des services divers et de nettoyage. Dans la catégorie du travail administratif, les femmes travaillaient surtout comme caissières ou à des fonctions connexes ou comme dactylographes.

Japonais(es)

Les Japonais ont un revenu moyen élevé. Un quart des hommes se retrouvaient dans les deux groupes professionnels que voici: direction (13,4 %), et sciences naturelles, techniques et mathématiques (11,4 %). Les principaux autres groupes étaient les suivants: fabrication et montage de produits finis (10,6 %), vente (9,7 %), travail administratif (8,6 %) et services (8,2 %).

Dans le groupe de direction, les hommes se retrouvaient surtout dans le secteur privé, où ils occupaient une vaste gamme de professions. Dans la catégorie des sciences naturelles, les ingénieurs dominaient surtout, suivis de près par les professionnels associés à la construction, comme les dessinateurs et les arpenteurs. Dans le groupe de la fabrication de produits, la plupart était des mécaniciens ou des réparateurs.

Voici les principaux groupes professionnels où se retrouvaient les Japonaises: travail administratif (38,2 %), services (12,5 %), médecine et santé (7,7 %) et enseignement (7 %). La participation des femmes au sein de la catégorie du travail administratif était semblable à celle des autres groupes ethniques. Dans le groupe des services, les Japonaises semblaient occuper une plus vaste gamme de professions, bien que les emplois associés à la restauration et à l'hôtellerie comptaient pour le plus grand nombre des emplois. Dans le domaine de la santé, les femmes ont surtout indiqué la profession d'infirmière, même si les femmes travaillent dans d'autres domaines liés à la santé, comme techniciennes de laboratoire, diététiciennes et hygiénistes dentaires.

Coréens(nes)

Voici les principaux groupes de professions indiqués par les hommes: vente (16,9 %), fabrication et montage de produits finis (13,7 %), direction (13,3 %) et sciences naturelles et techniques (9,7 %). Ils étaient les suivants pour les femmes: travail administratif (26,4 %), vente (20,9 %), fabrication et montage de produits finis (11 %), et médecine et santé (7,2 %). La proportion de Coréennes dans la population active est relativement restreinte et il n'existe aucune structure particulière par profession pour ce groupe ethnique.

Chinois(es)

Un peu plus de 50 % de tous les hommes chinois et de 55 % de toutes les femmes chinoises qui sont membres de la population active sont arrivés après 1970. Dans la catégorie professionnelle des services, on retrouve les Chinois en nombre nettement supérieur par rapport aux autres groupes ethniques. Voici les principaux groupes de professions pour les hommes: services (26,6 %), sciences naturelles et techniques (13 %), direction (10,3 %), fabrication et montage de produits finis (9,2 %) travail administratif (8 %) et vente (7,6 %). Environ 20 % des Chinois sont des professionnels.

On retrouve une structure par profession relativement semblable pour les immigrants récemment arrivés. Les groupes professionnels les plus importants sont les suivants: services (27,9 %), fabrication et montage de produits finis (12,3 %), sciences naturelles et techniques (12 %) et direction (8,1 %).

Un examen de la structure détaillée par profession révèle que la majorité des travailleurs spécialisés dans les services étaient surveillants dans la préparation d'aliments et de boissons, et chefs, cuisiniers ou serveurs, ce qui vaut pour les trois quarts des travailleurs de ce groupe professionnel. Comme c'est le cas des autres groupes ethniques, les ingénieurs sont les professionnels les plus nombreux du groupe des sciences naturelles et techniques, même si les professionnels associés à l'arpentage et au dessin, de même qu'à l'analyse de système et la programmation sont en bon nombre. On retrouve surtout les Chinois dans des postes de cadres, comme comptables ou agents financiers, en gestion des services et en gestion des ventes et de la publicité. Dans le groupe de la fabrication de produits finis, les principales professions étaient celles de mécaniciens et réparateurs et des professions associées à la fabrication, au montage et à la réparation de matériel électronique et de matériel connexe.

Les Chinoises ont une structure par profession quelque peu différente. Les principaux groupes de professions sont les suivants: travail administratif (31,9 %), services (21,9 %), fabrication et montage de produits (13,6 %) et médecine et santé (6,7 %). Les principaux groupes de professions des plus récentes immigrantes sont les suivants: travail administratif (30,5 %), services (23,7 %), fabrication de produits finis (17,3 %) et médecine et santé (5,6 %).

Îles du Pacifique

Les travailleurs de ce groupe sont presque tous des immigrants des Philippines.

Les principaux groupes professionnels des hommes étaient les suivants: fabrication et montage de produits finis (17,8 %), travail administratif (13,5 %), vente (13,2 %) sciences naturelles et techniques (10,5 %) et usinage et professions connexes (8,5 %).

Les hommes occupent une vaste gamme de postes dans le groupe de la fabrication de produits finis. Dans la catégorie du travail administratif, le plus grand nombre travaillait comme teneurs de livres et commis à la comptabilité, au traitement électronique des

données et à l'expédition et à la réception des marchandises. Dans le groupe de la vente, la profession la plus courante était celle de commis aux ventes. Parmi les professionnels, les arpenteurs, les dessinateurs et les techniciens en génie étaient en plus grand nombre que les ingénieurs.

De toutes les catégories ethniques, les femmes provenant des Îles du Pacifique avaient le revenu le plus élevé. Ce fait peut s'expliquer par la forte proportion d'emplois dans le groupe de la santé et des professions connexes (31,8 %). Les autres principaux groupes de professions étaient les suivants: travail administratif (29,6 %), fabrication de produits finis (11,6 %) et services (11,4 %).

Dans le groupe de la santé, les infirmières constituaient le plus grand nombre, suivies des aides-infirmières. Dans le groupe du travail administratif, les femmes occupaient des postes de caissières, de teneuses de livres et de dactylographes. Dans le groupe de la fabrication de produits finis, les femmes étaient surtout employées comme piqueuses à la machine. Dans le groupe des services, une majorité avaient des postes liés aux services personnels, comme bonnes à tout faire, femmes de chambre, coiffeuses et gardiennes d'enfants.

Amérique centrale et Amérique du Sud

Ce groupe ethnique a l'un des niveaux de revenus les plus faibles de toute la population active. Les principaux groupes professionnels des hommes étaient les suivants: services (18,2 %), fabrication de produits (15,9 %), usinage de matières premières et professions connexes (9,9 %), métiers de la construction (7,7 %) et transformation (7,5 %). Quant aux femmes, les principaux groupes professionnels étaient les suivants: services (28,4 %), travail administratif (19,8 %) et fabrication (16,4 %).

Dans la catégorie des services, les hommes occupaient surtout des postes en hôtellerie et en restauration, et comme concierges. Les emplois dans la catégorie de la fabrication étaient dispersés. Chez les femmes, on signale le plus souvent les emplois de femmes de ménage, suivis des emplois de serveuses. Dans le groupe de la fabrication, les piqueuses à la machine étaient les plus nombreuses.

Noirs

Dans le Recensement de 1981, environ 78 000 travailleurs se sont identifiés comme étant Noirs. De ce nombre, 39 000 étaient

des hommes, dont 4 500 ont déclaré être nés au Canada, et 39 000 des femmes, dont 3 300 ont indiqué être nées au Canada.

Le nombre de personnes de race noire dont fait état l'analyse peut être erroné, car le Recensement de 1981 ne demandait pas expressément aux répondants de s'identifier d'après leur couleur. Les immigrants de race noire se sont identifiés comme provenant surtout des Antilles, y compris la Guyanne, et presque tous ont signalé une seule origine ethnique. Toutefois, un presque aussi grand nombre d'immigrants des Antilles ont signalé avoir des ancêtres britanniques ou français. D'autres groupes ethniques en provenance des Antilles ont des ancêtres chinois ou de l'Inde orientale.

Somme toute, de tous les immigrants antillais qui font partie de la population active, seulement 41 % ou 59 000, se sont identifiés comme étant Noirs; par contre, 84 000 ont signalé d'autres affiliations ethniques, surtout britanniques. Si, malgré ces autres affiliations ethniques, certains immigrants de ce dernier groupe sont aussi des Noires, la population active noire en 1981 était peut-être nettement supérieure aux 78 000 personnes qui s'étaient identifiés comme Noirs. Il y a lieu de signaler une fois de plus que l'on n'a pas demandé directement aux répondants de s'identifier comme étant de race noire lors du Recensement de 1981, mais on le fera lors du Recensement de 1986.

De tous les travailleurs s'identifiant comme Noirs, environ 13 000 travaillaient au Québec et 50 000 en Ontario. Le reste (15 000) était réparti dans les autres provinces. L'Ontario et le Québec avaient une concentration nettement plus grande d'immigrants antillais que de toutes les autres catégories ethniques. Au nombre des 144 000 travailleurs nés dans les Antilles, 30 000 se sont établis au Québec et près de 99 000 en Ontario.

Au Québec, environ 16 000 travailleurs sont arrivés d'Haïti et se classaient selon l'origine suivante: noire 8 500, britannique 100, française 6 800, et d'autres origines 1 200. Presque tous les immigrants haïtiens travaillent au Québec. Le Québec a aussi attiré un peu plus de 13 000 immigrants des autres pays des Antilles, dont 3 600 se classent eux-mêmes comme Noirs, 7 400 d'origine britannique, 300 d'origine française et 2 200 d'autres origines.

Des immigrants antillais travaillant en Ontario, 40 000 se sont identifiés comme étant Noirs, 37 000 d'origine britannique, 1 000 d'origine française et 19 000 appartenant à d'autres origines ethniques ou à plusieurs ethnies.

Même si le revenu des femmes noires semble se comparer à celui des femmes des autres groupes ethniques, les hommes noirs eux, plus particulièrement ceux qui sont arrivés après 1970, semblent avoir un niveau de revenu inférieur à celui des autres hommes. En examinant le cas des immigrants antillais qui ne se sont pas signalés comme étant Noirs, on constate que leur structure d'emploi et de revenu était, dans l'ensemble, semblable à celle du groupe noir.

Au niveau national, on note un écart de 11 % entre le revenu des homme antillais et la moyenne nationale pour tous les hommes. Ces écarts étaient plus marqués en Ontario et au Québec, où l'on retrouve la majorité des immigrants antillais.

Les immigrants haïtiens au Québec ont signalé un taux de chômage d'environ 75 % plus élevé que la moyenne provinciale chez les hommes. Les principaux groupes professionnels des immigrants haïtiens étaient les suivants: fabrication et montage de produits finis (principalement sur des chaînes de montage), transformation et services (serveurs et concierges).

Les autres hommes antillais travaillant au Québec avaient aussi des taux de chômage plus élevés que la moyenne provinciale. Ils se retrouvaient surtout dans le groupe de la fabrication, puis dans celui du travail administratif et enfin des services.

Les immigrantes d'Haïti et des autres pays des Antilles avaient un taux d'activité élevé, mais les femmes haïtiennes accusaient un taux de chômage presque le double de la moyenne du Québec chez les femmes. Les Haïtiennes se concentraient surtout dans la catégorie de la fabrication, soit 36,6 % de toutes les professions qu'elles occupaient. Les autres groupes professionnels par ordre d'importance étaient les suivants: santé, services et travail administratif. Les autres femmes provenant des Antilles et qui travaillaient au Québec avaient une structure professionnelle très différente. Les principaux groupes professionnels étaient les suivants: travail administratif, médecine et santé, services et fabrication.

On trouve moins d'immigrants antillais dans les emplois de cols bleus et de chaînes de montage en Ontario qu'au Québec. Les hommes se concentraient surtout dans les groupes professionnels suivants: fabrication de produits finis, travail administratif, usinage et services. Quant aux femmes, on les retrouvait surtout dans les groupes du travail administratif, de la médecine et de la santé, et dans celui des services.

Des compilations sommaires pour le reste du Canada ont démontré qu'il n'y avait pratiquement pas de travailleurs ailleurs au Canada ayant signalé être nés à Haïti. Ce n'était pas le cas des autres immigrants antillais qui étaient au nombre de 8 710 hommes et 7 200 femmes dans la population active dans les autres provinces.

Lors du recensement de 1981, 7 800 travailleurs ont déclaré être Noirs et nés au Canada. Ils se trouvent surtout en Ontario (3 400) et en Nouvelle-Écosse (1 800), le reste étant réparti entre le Québec et l'Alberta. Le revenu des hommes noirs nés au Canada et résidant en Ontario correspondait à 79 % du revenu moyen des hommes en Ontario, tandis que celui des femmes noires nées au Canada dépassait la moyenne provinciale pour les femmes. En Nouvelle-Écosse, le revenu des hommes noirs nés au Canada représentait 77 % de la moyenne provinciale pour les hommes, tandis que le revenu des femmes noires nées au Canada semblait dépasser de 4 % la moyenne provinciale pour les femmes.

Autochtones

Diverses données permettent de constater que les autochtones ont un faible taux d'activité, un taux de chômage élevé, de faibles revenus et un niveau de scolarité peu élevé. De plus, étant donné leur concentration dans des régions rurales et éloignées, les autochtones peuvent plus difficilement accéder aux possibilités d'emploi que les membres des autres groupes ethniques et raciaux dont la plupart sont concentrés dans les régions les plus industrialisées du pays.

Comme dans le cas des Noirs, il est difficile de déterminer la taille de la population autochtone au Canada d'après les données du recensement. Quatre catégories d'autochtones ont été définies dans le questionnaire utilisé en 1981; les Inuit, les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Métis. De plus, comme on l'a signalé précédemment, les répondants pouvaient déclarer plusieurs origines ethniques. Au total, environ 491 000 personnes ont déclaré être en partie d'origine autochtone. Parmi celles-ci, quelques 413 000 ont indiqué une seule origine ethnique et 78 000 en ont indiqué plusieurs. Le tableau 18 donne la ventilation des origines déclarées selon la catégorie d'autochtones.

L'analyse des données sur les autochtones révèle que les personnes qui ont déclaré plusieurs origines ethniques et celles qui n'en ont qu'une seule ne présentent pas la même structure profes-

Tableau 18

Autochtones — 1981

	Total	Une seule origine	Plusieurs origines
Total	491 460	413 380	78 080
Inuit	25 390	23 200	2 190
Indiens inscrits	292 700	266 425	26 275
Indiens non inscrits	75 110	47 235	27 875
Métis	98 260	76 515	21 745

Source: Statistique Canada. Données non publiées tirées du Recensement de 1981.

sionnelle ni les mêmes caractéristiques. Les répondants qui, en plus de leur origine autochtone, ont déclaré une autre origine ethnique peuvent se considérer à des fins statistiques comme autochtones ou non autochtones. Le Recensement de 1986 tentera, au moyen d'une question spéciale, de déceler les répondants qui «se considèrent» comme des membres de la population autochtone.

Comme l'indique le tableau 19, l'Ontario est la province dont la population active comprend le plus grand nombre d'autochtones

Tableau 19

Répartition des autochtones dans la population active des provinces, selon le sexe — juin 1981

	Une seule origine		Plusieurs origines		Total*	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Terre-Neuve	755	385	240	135	1 000	525
Î.-P.-É.	75	65	35	25	110	90
Nouvelle-Écosse	1 005	750	310	290	1 320	1 040
Nouveau-Brunswick	730	345	155	130	890	470
Québec	9 560	5 690	1 490	1 235	11 050	6 920
Ontario	17 710	12 120	5 890	4 640	23 595	16 760
Manitoba	9 055	5 435	1 190	845	10 250	6 285
Saskatchewan	7 905	4 685	800	595	8 705	5 275
Alberta	10 385	6 690	2 640	1 960	13 025	8 645
Colombie-Britannique	13 025	8 690	3 730	2 880	16 755	11 570
Yukon et T.N.-O.	4 835	3 415	280	240	5 110	3 655
Canada*	75 050	48 270	16 760	12 975	91 810	61 240

*Les totaux ont été arrondis de façon indépendante et ils ne correspondent pas nécessairement à la somme de chacune des données arrondies.
Source: Statistique Canada. Données non publiées tirées du Recensement de 1981.

bien que les plus importants bassins de population autochtone se situent dans les quatre provinces de l'Ouest. En Ontario, les autochtones représentent un peu plus de 1 % de la population, tandis qu'au Manitoba et en Saskatchewan la proportion atteint 6 % et 7 % respectivement. Les taux d'activité des autochtones des deux sexes, dans toutes les provinces, est nettement inférieur à ceux des non autochtones.

Le taux d'activité le plus élevé a été enregistré en Ontario où 70 % des hommes et 46 % des femmes d'ascendance autochtone sont sur le marché du travail. Par contre, au Manitoba et en Saskatchewan, la moitié des hommes autochtones et un peu moins du tiers des femmes ont indiqué faire partie de la population active. À l'échelle nationale, 16 % des hommes et 15 % des femmes qui se sont déclarés membres de la population active ont indiqué être au chômage. Le tableau 20 indique le taux d'activité et le taux de chômage des autochtones, en juin 1981, selon le sexe et le statut d'Indiens inscrits, d'Indiens non inscrits, d'Inuit ou de Métis.

Parmi les membres de la population active autochtone qui ont déclaré une seule origine ethnique, 36 % des hommes et 27 % des femmes habitaient sur les réserves. Les données du recensement indiquent que le taux d'activité des autochtones qui habitent sur les réserves est nettement inférieur à celui de ceux qui habitent à l'extérieur. Dans les réserves, le taux d'activité des hommes et des femmes était de 50 % et 27 % respectivement. À l'extérieur des réserves, les taux étaient de 71 % et 45 %. C'est au Québec que

Tableau 20

Taux d'activité et de chômage des autochtones selon le sexe — juin 1981*

	Taux de chômage		Taux d'activité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Inuit	16,3 %	16,1 %	55,2 %	38,2 %
Indiens inscrits	17,1	18,3	56,5	33,5
Indiens non inscrits	16,0	16,2	73,0	46,6
Métis	15,2	15,7	68,5	40,7

*Une seule origine ethnique.
Source: Statistique Canada. Données non publiées du Recensement de 1981.

l'on enregistre la plus forte proportion d'adultes partiellement ou entièrement d'origine autochtone et vivant dans les réserves, ce qui correspond à près de la moitié de la population autochtone. Ce chiffre tombe à environ un tiers en Ontario et dans les provinces de l'Ouest.

Les principaux groupes de professions chez les hommes autochtones étaient les suivants: métiers de la contruction, direction, services, fabrication et montage et métiers liés à l'exploitation forestière. Les métiers de la construction représentent environ 20 % des emplois détenus par les hommes autochtones. Cependant, près de la moitié de ces emplois sont ceux d'excavateurs, de niveleurs, de paveurs, de charpentiers ainsi que de professions connexes et quelques manœuvres. Les hommes autochtones ne sont que faiblement représentés dans les métiers plus spécialisés de la construction tels que ceux de plâtriers, tuyauteurs et maçons.

Les postes de direction les plus fréquents indiqués par les autochtones d'une seule origine ethnique sont ceux de fonctionnaires et d'administrateurs publics et ceux de directeurs d'exploitation agricoles. Dans le groupe des sciences sociales, on retrouve surtout du personnel des services sociaux et communautaires et des travailleurs sociaux. On note aussi des enseignants(es) d'écoles primaires et secondaires.

Dans le groupe des services, on a relevé le plus grand nombre de travailleurs dans les services de protection tels que ceux de pompiers, gardiens et agents de police, suivis des groupes non spécialisés tels que concierges, nettoyeurs et manœuvres. Seulement 25 % des travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage vivent dans les réserves. Tout comme dans les autres groupes ethniques, les mécaniciens et les réparateurs forment le groupe le plus important. La plupart des hommes autochtones qui travaillent dans le groupe de l'exploitation forestière sont bûcherons, tandis que ceux qui sont spécialisés dans la fabrication travaillent à la transformation du bois dans les scieries ou des usines de contre-plaqués entre autres. L'emploi prédominant pour les autochtones dans le domaine des transports est celui de camionneur.

Environ 27 % des femmes autochtones ayant déclaré une seule origine ethnique vivent sur les réserves. Dans quelques cas, les emplois semblent liés à la vie sur la réserve. Par ailleurs, les femmes vivant à l'extérieur des réserves occupent souvent des emplois peu spécialisés. Vingt-huit p. cent des femmes autochtones ont déclaré qu'elles travaillaient dans le domaine des services. La plupart

occupent des emplois de serveuses, de chefs et de cuisinières ainsi que d'autres emplois spécialisés dans la préparation des aliments et des boissons. Les emplois spécialisés dans les services personnels tels que blanchisseuses, gardiennes d'enfants et femmes de ménage viennent en seconde place, suivis des emplois de femmes de ménage dans des établissements commerciaux ou des bureaux.

Viennent ensuite les emplois de bureau, dont 75 % sont détenus par des femmes autochtones qui vivent à l'extérieur des réserves. Les femmes autochtones occupent surtout des postes de teneuses de livres, de caissières et des postes connexes, de secrétaires et de dactylographes. Bien que les femmes autochtones soient représentées dans d'autres emplois administratifs, peu d'entre elles sont opératrices de matériel informatique.

Il y a environ 12 % des femmes autochtones qui travaillent dans le domaine de l'enseignement et de la santé. Plus de la moitié des enseignantes vivent sur les réserves et enseignent au niveau primaire ou secondaire. Par contre, les trois quarts des femmes dans le domaine de la santé vivent à l'extérieur des réserves et occupent surtout des emplois d'infirmières, infirmières auxiliaires et d'aides-infirmières. Ces dernières sont plus nombreuses que les infirmières diplômées. Comme dans le cas des hommes autochtones spécialisés dans les sciences sociales et les domaines connexes, les travailleuses spécialisées se retrouvent en plus grand nombre dans les services sociaux et communautaires et comme travailleuses sociales et 40 % habitent sur les réserves. Dans le domaine de l'administration, les femmes autochtones occupent également des emplois qui semblent reliés à l'administration des réserves, bien qu'elles soient également représentées dans d'autres professions en administration telles que celles liées aux domaines du personnel ou des achats.

Le tableau 21 fait état du revenu moyen d'emploi des autochtones en 1981, selon le sexe et le statut d'Indiens inscrits, d'Indiens non inscrits, d'Inuit ou de Métis.

Les revenus des autochtones se sont avérés nettement inférieurs à la moyenne nationale. Le revenu moyen des hommes autochtones ayant déclaré une seule origine ethnique était de 10 764 $, ce qui correspondait à 63 % du revenu moyen des hommes non autochtones. Seulement 17 % des hommes autochtones gagnaient un revenu supérieur à 20 000 $, et 4 % de 30 000 $ et plus. Or, 35,4 % de la population active mâle au pays gagnaient 20 000 $ et plus, et 11,7 % gagnaient 30,000 $ et plus.

Tableau 21

Revenu d'emploi moyen des autochtones selon le sexe* — 1980

	Hommes	Femmes
Inuit	9 806 $	5 945 $
Indiens inscrits	10 097 $	6 216 $
Indiens non inscrits	12 371 $	6 984 $
Métis	11 888 $	6 497 $

*Une seule origine ethnique.
Source: Statistique Canada. Données non publiées du Recensement de 1981.

L'écart entre les revenus des femmes et des hommes autochtones est un peu moins prononcé, mais il l'est nettement pas rapport à ceux des femmes non autochtones. Le revenu des femmes autochtones ayant une seule origine ethnique ne représentait que 72 % du revenu moyen des femmes non autochtones. Le quart de ces femmes autochtones gagnait 10 000 $ ou moins. Or, 39,9 % de la population active féminine avaient un revenu de 10 000 $ et plus.

Chapitre 3

LES SOCIÉTÉS À L'ÉTUDE

> «Même dans les cas où les sociétés de la Couronne exercent des activités parallèles à celles du secteur privé, [...] leurs activités dépassent les cadres de l'entreprise commerciale. La plupart sont créées aux fins de réaliser les objectifs nationaux et ces objectifs, tels qu'exprimés dans leur mandat, vont au-delà des affaires commerciales.»[1]

Le mandat de la Commission prévoyait l'analyse des possibilités d'emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles dans onze sociétés d'État et sociétés[2] appartenant au gouvernement et représentant une gamme étendue d'entreprises canadiennes:

Air Canada

Banque fédérale de développement

Chemins de fer Nationaux du Canada (Canadien National)

de Havilland Aviation du Canada Limitée

Énergie Atomique du Canada, Limitée

Petro-Canada

Société canadienne des postes (Postes Canada)

Société canadienne d'hypothèques et de logement

Société pour l'expansion des exportations

Société Radio-Canada

Téléglobe Canada

---

1. Commission royale d'enquête sur la gestion financière et l'imputabilité, *Rapport final*, Ottawa, mars 1979, p. 375.
2. Neuf des onze sociétés ont été créées par une loi spéciale. Les deux autres sont Énergie Atomique du Canada Limitée, établie en corporation en vertu de la *Loi sur les corporations canadiennes*, et de Havilland Aviation du Canada Limitée, établie en corporation en vertu de la loi ontarienne *Business Corporations Act* de 1982. À l'exception de la compagnie de Havilland, toutes sont enregistrées comme sociétés d'État en vertu de la *Loi sur l'administration financière*. La compagnie de Havilland est filiale de la Corporation de développement des investissements du Canada (CDIC), société fédérale d'État enregistrée en vertu de la *Loi sur l'administration financière*.

Les données sur les pratiques d'emploi de ces onze sociétés ont été obtenues de deux façons: un questionnaire sur la composition et la répartition de l'effectif de chaque société et sur les systèmes de ressources humaines; et des rencontres avec les présidents et représentants principaux de chacune des sociétés.

Le questionnaire[3], élaboré par la Commission, était en deux parties. La première renfermait des questions détaillées sur les embauchages, les promotions, les départs, les postes à temps partiel ainsi que sur la répartition des employés par tranche de revenu, par classification et par lieu de travail. La deuxième contenait des questions sur les programmes de planification des ressources humaines, les mesures adoptées pour augmenter la proportion des quatre groupes visés, le nombre de groupes d'employé(e)s régi(e)s par une convention collective et le contenu ces conventions; les principes directeurs et pratiques de l'entreprise à l'égard des études et de la formation; l'intention de la société de modifier ses politiques et ses pratiques d'emploi.

En gros, le questionnaire servait à préciser ce qui suit:

1. La répartition des membres des groupes cibles dans les catégories professionnelles;
2. L'écart, s'il y a lieu, entre le salaire des membres des groupes visés et ceux du restant de l'effectif, par catégorie professionnelle;
3. Les mesures qui avaient été adoptées pour cerner et éliminer les obstacles en matière d'emploi auxquels sont confrontés ces groupes;
4. La possibilité d'adopter des pratiques plus souples en vue d'éliminer ces obstacles;
5. Les pratiques de la société qui favorisent la participation équitable des membres des quatre groupes à l'étude.

La première partie du questionnaire a posé certaines difficultés aux sociétés. La plupart compilaient des données sur le nombre de femmes et leur lieu de travail, mais aucune n'en conservait sur les trois autres groupes. Les sociétés croyaient savoir qu'il était illégal,

---

3. Un exemplaire du questionnaire figure à l'annexe D.

en vertu de la législation sur les droits de la personne, de relever de telles données[4].

La Société canadienne des postes a eu, entre toutes, des difficultés à fournir les données requises. La société est encore aux prises avec les problèmes découlant de sa transition, en octobre 1981, d'un ministère à une société d'État. À ce sujet, les représentants de la société ont déclaré: «Il est évident que la complexité et l'étendue de la transformation d'un ministère fédéral en une société d'État, surtout lorsqu'il s'agit d'une organisation de cette envergure, fait que bien des politiques financières, administratives et du personnel ont été maintenues pour orienter le travail du personnel de la SCP, jusqu'à ce que de nouveaux principes directeurs puissent être formulés» [*traduction libre*]. Par conséquent, comme le signalent les représentants de la Société des postes, certaines données n'existaient pas ou n'étaient pas facilement disponibles, car les nouveaux systèmes informatiques nécessaires pour les rassembler et les tenir à jour n'avaient pas encore été établis.

Les sociétés ont été informées qu'elles n'étaient pas tenues de fournir les données qui n'étaient pas facilement accessibles. On leur demandait seulement les meilleures données possibles compte tenu des circonstances.

En plus de répondre au questionnaire, cinq sociétés ont traité des questions énumérées dans une lettre adressée au public par laquelle on l'invitait à présenter des mémoires[5].

RÉPARTITION ET COMPOSITION DE L'EFFECTIF

Nous avons dit précédemment que les sociétés étaient en mesure de fournir des données relativement fiables sur la répartition numérique et les taux d'activité des femmes seulement. Lorsqu'il y avait des données sur les autres groupes à l'étude, elles ne portaient que sur de petites sections de la société ou n'étaient que des estimations. Les renseignements obtenus lors des rencontres avec les représentants principaux ont toutefois permis de constater que

4. Se reporter à l'art. 8 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (S.C. 1976-1977, c. 33 modifié en 1977-1978, c. 22; 1980-1981, c. 54; 1980-1981-1982, c. 111; 1980-1981-1982, c. 143) qui stipule que le fait de procéder à une enquête où il est fait mention de restrictions pour un motif illicite constitue un acte discriminatoire, sauf s'il s'agit d'un «programme spécial» prévu à l'art. 15.

5. Ces cinq sociétés sont Air Canada, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, la Société pour l'expansion des exportations, Petro-Canada et Téléglobe Canada. Un double de la lettre demandant au public de présenter des mémoires figure à l'Annexe A.

le nombre d'autochtones, de membres des minorités visibles et de personnes handicapées au service des sociétés était faible.

Proportion des employés(es)

En tout, les onze sociétés comptaient plus de 175 000 employé(e)s en juillet 1983, dont plus de 138 000 (79 %) étaient des hommes et environ 37 000 (21 %) des femmes. Le tableau 1 donne la répartition en pourcentage du nombre d'hommes et de femmes dans chaque société en 1983.

Tableau 1

Répartition proportionnelle de l'effectif des onze sociétés, selon le sexe — 1983

Société	Pourcentage d'hommes	Pourcentage de femmes	Nombre d'employé(e)s
Air Canada	70,1	29,9	19 550
Banque fédérale de développement	52,1	47,9	1 702
Canadien National	93,5	6,5	62 055
de Havilland Aviation du Canada	90,9	9,1	2 952
Énergie Atomique du Canada	80,7	19,3	7 321
Petro-Canada	71,8	28,2	6 456
Société canadienne des postes	72,0	28,0	57 127
Société canadienne d'hypothèques et de logement	46,4	53,6	4 076
Société pour l'expansion des exportations	41,3	58,7	617
Société Radio-Canada	69,9	30,1	12 346
Téléglobe Canada	70,5	29,5	1 374
Moyenne	79,0%	21,0%	175 576

La proportion de femmes dans ces sociétés est bien inférieure à ce qu'elle est dans la population active en général, où le taux s'établit à plus de 40 %. Les écarts tiennent en partie aux opérations des diverses sociétés. Par exemple, le Canadien National et de Havilland comptent un plus grand nombre d'emplois de cols bleus qui sont traditionnellement exercés par des hommes. En revanche, la Société pour l'expansion des exportations, la Société canadienne d'hypothèques et de logement et la Banque fédérale de développe-

ment comptent beaucoup de postes de cols blancs dont un nombre raisonnable ont toujours été occupés par des femmes.

Catégories professionnelles

Statistique Canada groupe ses classifications professionnelles, dont le nombre dépasse 500, en neuf grandes catégories. Toutefois, de l'avis de la Commission, il aurait été difficile à l'aide de ces neufs catégories professionnelles de préciser la répartition, dans les sociétés, des quatre groupes à l'étude. La Commission a donc regroupé les professions dans les douze catégories professionnelles suivantes[6]:

Cadres supérieurs

Cadres intermédiaires

Professionnels

Techniciens et semi-professionnels

Surveillants

Contremaîtres

Employés de bureau

Vente

Services

Travailleurs qualifiés et artisans

Travailleurs manuels spécialisés

Travailleurs manuels non qualifiés

Dans la première partie du questionnaire, chaque société a répondu à des questions sur la répartition de l'effectif selon le sexe, en précisant le nombre d'autochtones, de membres des minorités visibles et de personnes handicapées dans chacune des douze catégories professionnelles. On a également sollicité des données sur les embauchages, les départs, les promotions, les échelles salariales et les postes à temps partiel dans chaque catégorie. Les douze catégories, bien qu'elles correspondent plus ou moins aux

6. Chacune de ces catégories est décrite à l'Annexe D.

groupes généraux de Statistique Canada, ne correspondaient pas toujours avec les groupes professionnels de chaque société, et cette situation a de toute évidence posé des difficultés aux sociétés qui tentaient de fournir des données exactes à la Commission.

Répartition professionnelle: 1978 et 1983

En vue de mesurer les changements, des questions ont été posées sur la répartition en 1978 et en 1983 des membres des quatre groupes à l'étude.

Le tableau 2 donne la proportion de femmes dans chaque catégorie professionnelle et dans chaque société en 1978 et en 1983, sauf à la Société canadienne des postes qui n'a pas fourni de données historiques.

La situation a peu évolué entre ces deux années. En 1978, par exemple, un peu plus de huit femmes sur dix étaient cantonnées dans deux domaines: le travail de bureau et les services. En 1983, sept à huit femmes sur dix étaient cantonnées dans ces mêmes domaines.

Les femmes ont toujours été en faible nombre, et continuent de l'être, dans les sept catégories professionnelles suivantes qui offrent de nombreux avantages, notamment de meilleurs salaires et de meilleures possibilités d'avancement: cadres supérieurs, cadres intermédiaires, professionnels, techniciens et semi-professionnels, surveillants de cols blancs, surveillants de cols bleus, travailleurs qualifiés et artisans.

C'est dans les catégories des cadres et des techniciens et semi-professionnels qu'il semble y avoir eu quelque amélioration dans les sociétés à l'étude. Pourtant, six d'entre elles, soit Énergie Atomique, Canadien National, de Havilland, la Banque fédérale de développement, Petro-Canada et Téléglobe ne comptent pratiquement pas de femmes parmi leurs cadres supérieurs. En 1983, les femmes représentaient moins de 4 % des cadres supérieurs de ces onze sociétés. En chiffres, la situation se présente comme suit: des 1 639 cadres supérieurs, seulement 61 étaient des femmes, dont 43 dans deux sociétés, soit la Société canadienne d'hypothèques et de logement et la Société Radio-Canada.

Le tableau est essentiellement le même pour ce qui concerne les cadres intermédiaires. En 1978, une moyenne de 11 % des cadres intermédiaires étaient des femmes à la Société Radio-Canada et la

Tableau 2

Proportion de femmes dans les 12 catégories professionnelles — 1978 et 1983
(en pourcentage)

	Air Canada		Banque fédérale de développement		Canadien National		de Havilland		Énergie Atomique		Petro-Canada	
Groupes professionnels	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983
Cadres supérieurs	1,1	3,0	0	0	0,3	1,2	0	0	0	0,9	0	1,9
Cadres intermédiaires	6,3	7,7	2,0	5,9	0,7	2,1	1,4	1,6	0	1,5	0	5,8
Professionnels	0,4	0,9	7,2	10,6	1,5	1,5	1,0	1,6	2,4	6,2	6,0	7,2
Techniciens et semi-professionels	17,9	20,1	34,3	30,5	4,4	9,1	6,7	6,5	7,1	13,7	30,7	27,1
Surveillants	10,9	18,6	50,0	66,7	6,4	8,1	7,0	9,3	35,9	47,8	61,5	18,5
Contremaîtres	0	0	—	—	0,8	0,3	0	0	0	0	0	0,8
Employés de bureau	77,9	76,4	96,1	96,6	27,9	33,4	81,6	65,3	79,2	84,9	86,3	80,3
Vente	6,2	11,7	—	—	3,3	3,8	—	—	—	—	—	2,1
Services	71,5	71,7	—	—	30,0	26,4	0	0	—	—	—	—
Travailleurs qualifiés et artisans	0,1	0,4	—	—	0,1	0,2	0,3	0,2	n.d.	n.d.	n.d.	0
Travailleurs manuels spécialisés	4,3	5,6	—	—	0,4	0,7	0,8	1,2				0,7
Travailleurs manuels non qualifiés	—	—	—	—	3,3	5,0	9,4	10,6				5,1

Tableau 2 (suite)

Groupes professionnels	Postes Canada[1]		Société canadienne d'hypothèques et et de logement[2]		Société pour l'expansion des exportations[2]		Société Radio-Canada		Téléglobe Canada	
	1978	1983	1977	1983	1981	1983	1978	1983	1978	1983
Cadres supérieurs	n.d.	4,7	0	7,8	3,0	5,6	2,8	5,6	0	0
Cadres intermédiaires	n.d.	6,1	14,0	33,4	0	6,4	9,0	14,0	2,5	7,5
Professionnels	n.d.	4,0	8,8	16,8	39,6	46,3	16,2	19,3	6,5	6,0
Techniciens et semi-professionnels	n.d.	19,9	4,6	13,5	47,6	42,9	21,4	24,1	11,1	15,4
Surveillants	n.d.	49,5	n.d.	82,2	—	38,2	—	—	31,3	50,0
Contremaîtres	n.d.	7,7	—	—	—	—	—	—	0	0
Employés de bureau	n.d.	84,9	83,8[3]	90,6	93,0	93,9	73,3	74,4	72,9	82,4
Vente	n.d.	22,0	—	—	—	—	59,1	67,7	10,0	16,7
Services	n.d.	—	—	—	—	—	71,4	100,0	—	—
Travailleurs qualifiés et artisans	n.d.	0,5	—	—	—	—	7,6	9,1	0	2,6
Travailleurs manuels spécialisés	n.d.	26,2	n.d.	20,5	—	—	0,2	1,0	7,8	7,2
Travailleurs manuels non qualifiés	n.d.	1,9	—	—	—	—	25,0	31,6	2,9	25,7

1 La Société canadienne des postes n'a pas fourni de données historiques.
2 Les données de la SCHL sont de 1977. Les données de la SEE sont de 1981.
3 La SCHL a groupé les surveillants avec les employés de bureau en 1977.
— Aucun(e) employé(e) dans cette catégorie.
n/d Données non disponibles.

Société canadienne d'hypothèques et de logement. En 1983, ce chiffre était passé à 22 %. Par contre dans huit autres sociétés (i.e. toutes les autres sauf Postes Canada), l'augmentation moyenne était inférieure à 3 %.

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles certaines entreprises ont plus de succès que d'autres dans ce domaine. Les résultats semblent tenir à la proportion d'hommes et de femmes dans l'effectif des entreprises qui recrutent parmi leurs propres employés, à la disponibilité d'hommes et de femmes qualifiés à l'extérieur, et à l'adoption, par chaque entreprise, de principes directeurs et de mesures pour favoriser l'égalité en matière d'emploi. Toutefois, même dans les entreprises qui ont enregistré des progrès considérables, seul un petit nombre de femmes occupent des emplois bien rémunérés.

Embauchage

Des 5 052 employés embauchés en un an, soit de 1982 à 1983, 27 % étaient des femmes. Le tableau 3 indique le pourcentage de femmes embauchées à titre permanent dans les onze sociétés durant une période de douze mois.

Une personne sur trois embauchée comme cadre intermédiaire était une femme. Les chiffres sont les mêmes pour la catégorie des techniciens et semi-professionnels et pour celle des surveillants.

En revanche, près de 1 100 travailleurs non qualifiés ont été embauchés durant une période de douze mois, dont seulement 15 femmes. Pour ce qui est des travailleurs qualifiés, 195 ont été embauchés, dont 14 femmes. Qui plus est, elles ont toutes été engagées par une seule société, soit Radio-Canada. Dans la catégorie des travailleurs spécialisés, seulement 101 femmes sur 1 120 employés ont été embauchées.

Plus de la moitié des femmes embauchées à titre permanent l'ont été dans le domaine du travail de bureau. Dans certaines sociétés, jusqu'à huit ou neuf femmes sur dix ont été embauchées pour les emplois de bureau, souvent les moins bien rémunérés.

Quels que soient les progrès réalisés, les onze sociétés ont beaucoup de chemin à faire pour assurer l'égalité en matière d'emploi des femmes. Le taux d'activité des femmes dans les catégories les mieux payées en 1983 était plutôt bas.

Tableau 3

Employées permanentes embauchées entre le milieu de 1982 et le milieu de 1983
(% de femmes)

Groupes professionnels	Air Canada	Banque fédérale de développement	Canadien National	de Havilland	Énergie Atomique	Petro-Canada
Cadres supérieurs	0	*	0	*	0	11,1
Cadres intermédiaires	0	*	0	*	0	33,3
Professionnels	0	16,7	4,0	0	10,3	9,5
Techniciens et semi-professionnels	70,8	25,0	14,3	0	20,8	23,8
Surveillants	*	*	30,0	0	0	25,0
Contremaîtres	*	—	0	*	*	0
Employés de bureau	90,9	83,3	58,2	*	80,8	63,6
Vente	*	—	*	—	—	0
Services	*	—	36,7	*	—	—
Travailleurs qualifiés et artisans	*	—	0	0	n.d.	0
Travailleurs manuels spécialisés	*	—	1,2	0	n.d.	0
Travailleurs manuels non qualifiés	—	—	0,8	*	n.d.	4,5

* Aucun(e) employé(e) embauché(e) dans cette catégorie.
n.d. Manque de données pertinentes.
— Aucun(e) employé(e) dans cette catégorie.

Tableau 3 (suite)

Groupes professionnels	Postes Canada	Société canadienne d'hypothèques et de logement	Société pour l'expansion des exportations	Société Radio-Canada	Téléglobe Canada
Cadres supérieurs	7,7	0	•	25,0	•
Cadres intermédiaires	12,5	35,0	0	32,0	100,0
Professionnels	0	27,3	28,6	33,3	9,1
Techniciens et semi-professionnels	23,6	25,8	50,0	33,3	31,25
Surveillants	72,0	72,7	0	—	•
Contremaîtres	14,8	—	—	—	•
Employés de bureau	94,1	95,7	98,3	81,8	100,0
Vente	•	—	—	85,7	•
Services	—	—	—	•	—
Travailleurs qualifiés et artisans	0	—	—	24,6	0
Travailleurs manuels spécialisés	46,7	13,3	—	0	•
Travailleurs manuels non qualifiés	23,1	—	—	0	•

Voici le taux d'activité des hommes dans ces catégories:

- 96,3 % dans la catégorie des cadres supérieurs;
- 89,5 % dans la catégorie des cadres intermédiaires;
- 92,1 % dans la catégorie des professionnels;
- 83,5 % dans la catégorie des techniciens et semi-professionnels;
- 59,7 % dans la catégorie des surveillants (travail de bureau, vente et services).

En comparant ces chiffres aux taux d'activité des hommes en 1978, on voit que la situation a peu évolué:

- 98,9 % dans la catégorie des cadres supérieurs;
- 93,9 % dans la catégorie des cadres intermédiaires;
- 93,8 % dans la catégorie des professionnels;
- 89,8 % dans la catégorie des techniciens et semi-professionnels.

Faute de données, les taux d'activité pour la catégorie des surveillants n'ont pu être calculés.

En plus de leur faible taux d'activité dans les emplois les mieux rémunérés, les femmes siégaient au conseil d'administration de seulement cinq sociétés en juillet 1983, comme en témoigne le tableau 4.

Un an plus tard, soit en juin 1984, trois autres sociétés nommaient des femmes au conseil d'administration: le Canadien National, dont le président est maintenant une femme, la Société pour l'expansion des exportations et la Banque fédérale de développement.

Promotions

Comme l'indique le tableau 5, les femmes ont obtenu 23,5 % des 12 100 promotions accordées dans dix sociétés. À cet égard, aucune donnée n'a été fournie par la Société canadienne des postes.

Tableau 4

Nombre de femmes siégeant aux conseils d'administration — Juillet 1983

Société	Nombre de postes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Air Canada	13	12	1
Banque fédérale de développement	13	13	0
Canadien National	11	11	0
de Havilland Aviation du Canada	10	10	0
Énergie Atomique du Canada	13	13	0
Petro-Canada	15	14	1
Société canadienne des postes	9	7	2
Société canadienne d'hypothèques et de logement	9	7	2
Société pour l'expansion des exportations	11	11	0
Société Radio-Canada	11	10	1
Téléglobe Canada	6	6	0

Départs

Des 15 500 employés et plus qui ont été licenciés ou sont partis, dans dix sociétés (Postes Canada n'ayant pas fourni de données), au cours d'une période de douze mois, 80 % étaient dans des catégories dominées par les hommes, soit les travailleurs qualifiés et artisans, et les travailleurs manuels spécialisés et non qualifiés. De ceux qui ont été licenciés ou dont l'emploi a pris fin, 1 481 étaient des femmes. Les trois quarts des employés mis à pied ou dont l'emploi a pris fin étaient au service du Canadien National.

Répartition des revenus

Quels que soient les progrès accomplis par les femmes dans d'autres domaines, elles sont toujours démesurément concentrées dans les professions les moins bien rémunérées, et ce dans toutes les sociétés.

Tableau 5

Promotions (employées permanentes) du milieu de 1982 au milieu de 1983
(Pourcentage de femmes)

Groupes professionnels	Air Canada	Banque fédérale de développement	Canadien National	de Havilland	Énergie Atomique	Petro-Canada
Cadres supérieurs	4,3	0	0	•	0	0
Cadres intermédiaires	9,8	0	4,0	0	6,7	33,3
Professionnels	0	14,6	2,4	0	11,1	9,9
Techniciens et semi-professionnels	35,3	31,0	14,2	28,6	18,2	36,8
Surveillants	45,8	•	9,0	0	0	16,7
Contremaîtres	0	—	1,5	•	0	0
Employés de bureau	74,2	100,0	44,5	37,5	69,6	83,1
Vente	0	—	3,9	—	—	0
Services	•	—	28,0	•	—	—
Travailleurs qualifiés et artisans	•	—	0,9	•	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	•	—	1,8	0	0	0
Travailleurs manuels non qualifiés	—	—	2,3	•	0	•

Tableau 5 (suite)

Groupes professionnels	Postes Canada	Société-canadienne d'hypothèques et de logement	Société pour l'expansion des exportations	Société Radio-Canada	Téléglobe Canada
Cadres supérieurs	n.d.	17,9	14,3	0	•
Cadres intermédiaires	n.d.	28,7	20,0	18,4	0
Professionnels	n.d.	8,3	53,3	33,3	0
Techniciens et semi-professionnels	n.d.	4,8	0	27,6	21,5
Surveillants	n.d.	67,6	59,1	—	•
Contremaîtres	n.d.	—	—	—	0
Employés de bureau	n.d.	95,8	89,8	75,8	92,3
Vente	n.d.	—	—	94,4	•
Services	n.d.	—	—	•	—
Travailleurs qualifiés et artisans	n.d.	—	—	9,6	0
Travailleurs manuels spécialisés	n.d.	0	—	0	•
Travailleurs manuels non qualifiés	n.d.	—	—	•	•

• Aucune promotion d'employé(e)s.
n.d. Données non fournies.
— Aucun(e) employé(e) dans cette catégorie.

Il n'était pas possible, à partir des données sur les groupes professionnels, de juger si les entreprises en cause ont violé les lois sur l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale. Toutefois, dans la mesure où le traitement reflète la qualification, les responsabilités et les efforts, les données peuvent servir à déterminer si les femmes se trouvent presque toujours au bas de l'échelle dans chaque société. Elles le sont.

En général, moins de femmes que d'hommes touchent des salaires qui se situent au-delà du milieu de l'échelle salariale pour leur catégorie professionnelle, qu'il s'agisse des cadres supérieurs et intermédiaires, des professionnels, des techniciens et des semi-professionnels, des postes de surveillance, du travail de bureau ou des travailleurs manuels spécialisés.

Les femmes qui accèdent à des postes comportant de plus grandes responsabilités le font à des niveaux de salaires inférieurs, comme en témoignent les tableaux 6, 7 et 8. Les seules femmes dont le salaire est supérieur au salaire médian de leur catégorie sont les huit femmes cadres de la Société Radio-Canada et de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Dans toutes les autres sociétés, il n'y avait pas de femmes au niveau des cadres supérieurs ou, lorsqu'il y en avait, aucune d'entre elles ne touchait un salaire au-delà du milieu de l'échelle salariale. Les onzes sociétés comptaient des femmes dans la catégorie des cadres intermédiaires, mais dans cinq sociétés aucune des femmes cadres de cette catégorie n'avait un salaire au-delà du point médian.

Les femmes sont en mauvaise posture même dans les catégories où elles dominent, comme le travail de bureau, où elles constituent 63 % de l'effectif. En examinant les données utilisées pour compiler le tableau 9, on constate, qu'en moyenne, seulement 47 % touchaient un salaire dépassant le salaire médian, par rapport à 82 % des hommes dans cette catégorie.

En 1983, les femmes n'occupaient que 39 % des postes de surveillants dans les domaines du travail de bureau, de la vente et des services. Tel que l'indique le tableau 10, même lorsque les femmes réussissent à occuper un poste de surveillant, elles touchent moins que leurs collègues masculins dans presque toutes les sociétés.

Tableau 6

Hommes et femmes dont le traitement est supérieur au salaire médian — Juillet 1983
Cadres supérieurs

Société	Échelon salarial minimum* $	Répartition selon le sexe				Répartition salariale	
		Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% d'hommes dans cette catégorie	% de femmes dans cette catégorie	% d'hommes au-delà du salaire médian	% de femmes au-delà du salaire médian
Air Canada	47 000 $ +	193	6	97	3	17	0
Banque fédérale de développement	37 000 $ +	73	0	100	0	3	0
Canadien National	39 000 $ +	317	4	99	1	12	0
de Havilland Aviation du Canada	36 600 $ +	45	0	100	0	31	0
Énergie Atomique du Canada	52 000 $ +	113	1	99	1	n.d.	0
Petro-Canada	65 040 $ +	105	2	98	2	27	0
Société canadienne des postes	50 300 $ +	61	3	95	5	13	0
Société canadienne d'hypothèques et de logement	35 300 $ +	238	20	92	8	10	5
Société pour l'expansion des exportations	49 353 $ +	34	2	94	6	18	0
Société Radio-Canada	45 105 $ +	386	23	94	6	50	30
Téléglobe Canada	60 260 $ +	13	0	100	0	23	0

n.d. Données non disponibles.
* Le salaire médian n'a pas été précisé; seul le nombre d'hommes et de femmes qui touchent un traitement supérieur au salaire médian a été fourni.

Tableau 7

Hommes et femmes dont le traitement est supérieur au salaire médian — Juillet 1983
Cadres intermédiaires

Société	Traitements supérieurs au salaire médian $	Répartition selon le sexe				Répartition salariale	
		Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% d'hommes dans cette catégorie	% de femmes dans cette catégorie	% d'hommes au-delà du salaire médian	% de femmes au-delà du salaire médian
Air Canada	46-64 000 $	1 033	86	92	8	25	9
Banque fédérale de développement	47-69 000 $	143	9	94	6	18	0
Canadien National	57-89 000 $	1 459	32	98	2	7	0
de Havilland Aviation du Canada	44-65 000 $	60	1	98	2	42	0
Énergie Atomique du Canada	55-66 000 $	332	5	99	1	39	0
Petro-Canada	66-90 000 $	226	14	94	6	43	43
Société canadienne des postes	49-62 000 $	291	19	94	6	35	32
Société canadienne d'hypothèques et de logement	38-54 000 $	557	279	67	33	32	6
Société pour l'expansion des exportations	51-62 000 $	44	3	94	6	36	0
Société Radio-Canada	44-55 000 $	936	153	86	14	47	31
Téléglobe Canada	44-61 000 $	198	16	93	7	76	13

Tableau 8

Hommes et femmes dont le traitement est supérieur au salaire médian — Juillet 1983
Techniciens et semi-professionnels

Société	Traitements supérieurs au salaire médian $	Répartition selon le sexe				Répartition salariale	
		Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% d'hommes dans cette catégorie	% de femmes dans cette catégorie	% d'hommes au-delà du salaire médian	% de femmes au-delà du salaire médian
Air Canada	27 000-35 000 $	477	120	79,9	20,1	73,4	63,3
Banque fédérale de développement	34 860-55 780 $	187	829	69,5	30,5	23,0	7,3
Canadien National	30 000-48 000 $	4 401	440	90,9	9,1	53,3	32,7
de Havilland Aviation du Canada	33 500-44 300 $	388	34	91,9	8,1	26,6	8,8
Énergie Atomique du Canada	28 500-44 000 $	1 605	254	86,3	13,7	45,6	6,3
Petro-Canada	50 688-43 016 $	912	339	72,9	27,1	8,3	2,4
Société canadienne des postes	31 450-50 000 $	1 324	329	80,1	19,9	n.d.	n.d.
Société canadienne d'hypothèques et de logement	31 051-41 900 $	598	93	86,5	13,5	24,8	37,6
Société pour l'expansion des exportations	31 281-43 142 $	12	9	57,1	42,9	66,7	0
Société Radio-Canada	45 550-78 300 $	2 315	737	75,9	24,1	68,7	35,7
Téléglobe Canada	25 618-38 626 $	424	77	84,6	15,4	71,9	27,3

n.d. Données non disponibles.

Tableau 9

Hommes et femmes dont le traitement est supérieur au salaire médian — Juillet 1983
Travail de bureau

Société	Traitements supérieurs au salaire médian $	Répartition selon le sexe				Répartition salariale	
		Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% d'hommes dans cette catégorie	% de femmes dans cette catégorie	% d'hommes au-delà du salaire médian	% de femmes au-delà du salaire médian
Air Canada	16 500-32 000 $	402	1 034	23,6	76,4	56,5	16,8
Banque fédérale de développement	19 400-29 400 $	23	659	3,4	96,6	8,7	14,3
Canadien National	22 000-34 000 $	5 450	2 733	66,6	33,4	91,5	71,0
de Havilland Aviation du Canada	24 000-27 200 $	108	203	34,7	65,3	100,0	100,0
Énergie Atomique du Canada	22 500-32 000 $	168	948	15,1	84,9	25,0	5,0
Petro-Canada	25 212-42 420 $	326	1 329	19,7	80,3	88,0	12,0
Société canadienne des postes	20 250-28 500 $	352	1 980	15,1	84,9	n.d.	n.d.
Société canadienne d'hypothèques et de logement	17 842-24 284 $	146	1 411	9,4	90,6	51,4	54,8
Société pour l'expansion des exportations	20 118-26 500 $	15	229	6,1	93,9	13,3	40,6
Société Radio-Canada	23 372-34 600 $	734	2 136	25,6	74,4	76,7	80,7
Téléglobe Canada	25 618-38 626 $	59	277	17,6	82,4	47,5	31,0

n.d. Données non disponibles.

Tableau 10

Hommes et femmes dont le traitement est supérieur au salaire médian — Juillet 1983
Surveillants

Société	Traitements supérieurs au salaire médian $	Répartition selon le sexe				Répartition salariale	
		Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% d'hommes dans cette catégorie	% de femmes dans cette catégorie	% d'hommes au-delà du salaire médian	% de femmes au-delà du salaire médian
Air Canada	27 000-35 000 $	513	117	81,4	18,6	79,1	63,3
Banque fédérale de développement	29 335-44 170 $	6	12	33,3	66,7	50,0	0
Canadien National	20 500-47 000 $	1 770	157	91,9	8,1	70,5	14,7
de Havilland Aviation du Canada	39 950-47 300 $	68	7	90,7	9,3	41,2	42,9
Énergie Atomique du Canada	30 000-43 000 $	72	66	52,2	47,8	48,6	1,5
Petro-Canada	46 260-69 480 $	229	52	81,5	18,5	15,7	13,5
Société canadienne des postes	32 500-50 000 $	3 596	3 528	50,5	49,5	n.d.	n.d.
Société canadienne d'hypothèques et de logement	22 466-25 532 $	69	319	17,8	82,2	81,2	70,9
Société pour l'expansion des exportations	35 107-50 562 $	42	26	61,8	38,2	71,4	38,5
Société Radio-Canada	—	—	—	—	—	—	—
Téléglobe Canada	31 320-44 541 $	13	13	50,0	50,0	46,2	23,1

n.d. Données non disponibles.
— Aucun(e) employé(e) de cette catégorie, à Radio-Canada.

Travail à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel représentent environ 15 % de l'ensemble des salariés de la population active. Or, il n'y a pour ainsi dire pas de travail à temps partiel dans les sociétés qui ont fourni des données à ce sujet. Ce n'est vraiment que la Société canadienne des postes qui offre des emplois à temps partiel, la proportion de postes à temps partiel dans les autres sociétés variant de 0 à 2 %. Une travailleuse sur quatre, au Canada, travaille à temps partiel. Pourtant, dans ces sociétés, rares sont les débouchés pour le travail à temps partiel.

Il ne faut pas oublier qu'on ne choisit pas toujours de travailler à temps partiel et que le temps partiel comprend moins d'avantages, n'offre pas le même degré de sécurité d'emploi, et donne moins d'occasions de faire carrière que le temps plein.

Résumé

L'évolution des onze sociétés de 1978 à 1983 laisse croire que la ségrégation professionnelle accuse une légère baisse. Toutefois, cette transformation s'opère si lentement qu'il faudra plusieurs générations avant que le pourcentage de femmes dans la plupart des groupes professionnels atteigne au moins 30 %.

POLITIQUES ET PRATIQUES D'EMPLOI

La deuxième partie du questionnaire portait sur les systèmes de ressources humaines et sur les mesures visant à augmenter la proportion des groupes à l'étude.

La gestion des ressources humaines d'une organisation se fait au moyen de divers systèmes interdépendants, notamment la dotation, la formation, le perfectionnement des cadres, les primes et la rémunération, la planification des ressources humaines et de la relève ainsi que l'évaluation du rendement. Chacun de ces éléments, ainsi que les principes directeurs en matière de personnel, peuvent être un instrument de discrimination.

L'égalité des chances: politique de l'entreprise

Les représentants des onze sociétés d'État ont affirmé que l'un de leurs objectifs était d'offrir des chances égales en matière d'emploi, notamment aux femmes. Cette notion est définie en général comme étant un désir de donner à chacun et chacune les

mêmes occasions de faire carrière et de franchir les étapes hiérarchiques.

Dans la plupart des cas, cet objectif s'exprimait sous forme d'interdiction de faire preuve de discrimination pour des motifs précis. Le libellé était essentiellement le même que celui des lois sur les droits de la personne. Quatre des sociétés ont, en outre, adopté des stratégies utiles et ont affecté les ressources nécessaires pour mettre en œuvre leurs politiques. Il s'agit de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, de la Société Radio-Canada, de la Société pour l'expansion des exportations et d'Air Canada. De plus, la Société canadienne des postes, Petro-Canada, l'Énergie Atomique du Canada et le Canadien National ont conçu des programmes qui auront vraisemblablement un impact sur la participation des femmes, une fois mis en œuvre.

Dans une étude importante de 265 grandes entreprises aux États-Unis, le Conference Board a conclu ce qui suit: «...quand il a fallu choisir par ordre d'importance les dix facteurs, parmi une liste de 23 (et on aurait pu en ajouter d'autres), qui contribuent le plus à la réussite du programme [d'action positive] de l'entreprise, l'engagement du président-directeur général s'est rangé au deuxième rang» [*traduction libre*]. L'existence de lois et règlements fédéraux était le premier facteur[7]. L'importance de cet engagement de la part du président-directeur général a été confirmée par un examen de la situation à la Société canadienne d'hypothèques et de logement et à la Société pour l'expansion des exportations où la proportion de femmes est parmi les plus élevées. Dans ces deux sociétés, les cadres hiérarchiques doivent rendent compte directement au cadre supérieur principal des progrès réalisés à l'égard des objectifs.

Les représentants des sociétés à l'étude ont souligné l'importance de fixer des objectifs internes et de faire des analyses périodiques dans le cadre d'un programme général d'organisation des ressources humaines, comme moyen efficace d'améliorer la condition féminine dans leur entreprise.

Les représentants de la plupart des sociétés estiment que c'est principalement le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, publié en 1970, et les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui ont attiré l'attention

7. Shaeffer, Ruth Gilbert and Lynton, Edith F., *Corporate Experiences in Improving Women's Job Opportunities*, Toronto, Conference Board du Canada, 1979.

sur la nécessité d'augmenter la proportion de femmes dans l'effectif des sociétés. La plupart des initiatives lancées par les sociétés d'État, cependant, découlaient des demandes de renseignements du gouvernement sur les possibilités d'emploi pour les femmes. Avant l'Année des handicapés, en 1981, et les récentes demandes de renseignements reçues d'organismes au sujet des autochtones, ces sociétés ne s'intéressaient guère aux taux d'activité des trois autres groupes à l'étude.

Programmes d'égalité des chances

Les mesures, s'il y en a, adoptées ou prévues pour réaliser les objectifs des sociétés en matière d'égalité des chances ont une très grande importance pour les quatre groupes à l'étude. Ces mesures comprennent des initiatives visant tout d'abord à assurer aux membres de ces groupes l'accès à un emploi dans ces sociétés et, ensuite, l'accès à toutes les occasions d'avancement possibles. Ces mesures doivent faire contrepoids à la discrimination de la part des gestionnaires et d'autres décisionnaires, de même qu'aux conséquences négatives des divers systèmes d'emploi.

Ce qui étonne, c'est la diversité des approches adoptées par les sociétés. Certaines examinent les modalités de recrutement, tandis que d'autres offrent des cours sur les procédures de dotation comme les entrevues, à la fois pour respecter la Loi sur les droits de la personne et pour éliminer les obstacles discriminatoires lors de la sélection des employé(e)s. Plusieurs organisent des réunions pour renseigner les employé(e)s sur les pratiques discriminatoires. Les descriptions de poste et formulaires de demande d'emploi ont été désexualisés et les qualités superflues demandées pour certains postes ont été supprimées. Le réseau d'affichage des postes vacants à l'intérieur des organisations a été étendu et une section sur le travail bénévole a été ajoutée aux formulaires de demande d'emploi.

Dans certains cas, des rapports ont été établis avec des organismes pertinents en vue d'augmenter l'embauchage de femmes, particulièrement dans les emplois traditionnellement masculins. On s'efforce de recruter des membres des groupes concernés en les représentant dans la publicité de l'organisation et en créant des programmes de recrutement à leur intention. Dans d'autres cas, on suit l'évolution du taux d'activité des femmes pour en découvrir la tendance dans la société. Certaines sociétés ont embauché des femmes et leur ont donné l'occasion de se perfectionner en cours

d'emploi de manière à ce qu'elles aient les qualifications nécessaires pour les débouchés éventuels.

Aucune des sociétés n'a de services de soins aux enfants. Plusieurs ont modifié leur programme d'avantages sociaux afin d'éliminer les dispositions discriminatoires et certaines sont en train de modifier les exigences relatives à la mobilité géographique.

La société qui a eu le plus de succès a insisté sur la nécessité de fixer des objectifs et d'établir des calendriers, en plus de tenir compte de la mesure dans laquelle les objectifs sont atteints dans l'évaluation du rendement des gestionnaires, et de faire en sorte que cette évaluation détermine, par exemple, leur traitement et leur promotion éventuelle.

C'est la Société canadienne d'hypothèques et de logement qui a adopté le plus de mesures en vue de favoriser l'égalité des chances.

Pour faciliter l'accès à l'emploi, il est essentiel de fournir les services de soutien nécessaires, notamment aménager le lieu de travail pour les personnes handicapées et mettre à leur disposition des aides techniques, établir des horaires souples pour les autochtones et assurer leur transport, offrir des cours de langue aux employé(e)s immigrant(e)s, accorder des congés parentaux aux femmes et créer des services de soins aux enfants. Pourtant, ce ne sont pas toutes les sociétés qui offrent de tels services.

On insiste beaucoup dans toutes les sociétés sur la promotion de ses propres employé(e)s. Seuls les postes de cadres supérieurs, ceux dans le domaine des professions libérales et de secrétaires ont tendance à être dotés de l'extérieur. Toutefois, lorsque la promotion se fait sans recrutement de l'extérieur, les sociétés dont l'effectif est homogène ont tendance à exclure les membres des groupes concernés des postes de cadres supérieurs ou intermédiaires.

Les réponses à la deuxième partie du questionnaire indiquent que non seulement ce sont les hommes qui prennent les décisions, qui siègent au conseil d'administration et qui constituent l'essentiel des cadres intermédiaires et supérieurs, mais la plupart des groupes d'étude des sociétés chargés d'examiner les questions importantes, notamment l'impact de l'évolution technologique, sont composés d'hommes. Dans toutes les sociétés, les membres des quatre groupes à l'étude faisaient partie des catégories professionnelles qui avaient le moins de considération sociale et de possibilités d'avancement.

CONCLUSION

Une analyse des pratiques et systèmes d'emploi des onze sociétés révèle que ce sont celles qui ont mis en œuvre des programmes de ressources humaines pour faire contrepoids aux inégalités qui ont le mieux réussi à accroître la participation de femmes. Dans celles qui ne se sont pas intéressées aux questions d'égalité, et qui les ont laissées évoluer au gré du marché, il en a résulté un maintien du statu quo et aucune amélioration pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées ou les minorités visibles.

La plupart des représentants des sociétés ont mentionné la récession comme étant la raison principale qui a gêné l'augmentation en nombre considérable de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées et de membres des minorités visibles dans leur effectif. Ils ont déclaré, en effet, qu'il y avait un gel des effectifs ou qu'on procédait à des licenciements ou à des coupures[8]. Dans une pareille situation, il y a moins de promotions, moins de départs et, par conséquent, moins d'occasions de modifier les taux d'activité. Il reste néanmoins qu'au sein des sociétés qui s'étaient engagées à accroître la participation des femmes, des améliorations considérables ont été enregistrées, même en période de récession. Le nombre limité de membres qualifiés ou ayant la formation nécessaire parmi les groupes à l'étude a également, au dire de certaines sociétés, eu une incidence sur les pratiques d'embauchage.

Le dirigeant de chacune des onze sociétés a reconnu que l'adoption de mesures obligatoires régies par des lois était la façon la plus efficace d'assurer l'égalité en matière d'emploi du plus grand nombre possible de membres des groupes à l'étude. Ils ont tous reconnu, pour le moins, que l'obligation de présenter des rapports était essentielle. Ils ont toutefois avoué que cette mesure ne suffirait pas à elle seule, sans l'adoption de lois, à susciter assez d'intérêt pour la question, surtout quand l'économie se porte mal. On ne peut s'attendre d'aucune entreprise qu'elle entreprenne volontairement un examen minutieux de ses méthodes de planification des ressources humaines lorsque sa situation financière ne lui permet

---

8. Au sujet des effets de la récession, voir l'étude intitulée «The Impact of Recession on Equal Opportunities for Minorities and Women in the United States, Canada and Britain» par Jain, Harish C. et Sloane, Peter J., document de recherche, nº de série 205, Faculty of Business, McMaster University, Hamilton, Ontario, 1983.

pas d'y consacrer temps et argent[9]. Les onze dirigeants ont toutefois insisté pour qu'ils puissent continuer de choisir eux-mêmes leurs méthodes pour assurer la participation équitable des groupes concernés.

Bien qu'ils se voient comme «les pionniers» du domaine, en raison du fait qu'ils représentent des sociétés d'État, et qu'ils sont prêts à ouvrir la voie dans l'adoption de pratiques équitables en matière d'emploi, certains ne peuvent faire abstraction de la concurrence qu'ils livrent au secteur privé. Ils ont fait valoir d'une façon convaincante qu'il est inutile d'imposer des mesures aux sociétés d'État seulement, lesquelles emploient environ 1,8 %[10] de la population active canadienne, car la plupart ont des pratiques d'emploi, efficaces ou non, comparables à celles du secteur privé. Prendre à partie des sociétés d'État en espérant que le secteur privé suivra est injuste, tant du point de vue économique pour les sociétés en question, que du point de vue pratique pour les particuliers et groupes qui devraient attendre que le secteur privé suive le pas.

L'adoption de mesures pour garantir l'égalité au travail peut être une politique publique ou non. Si elle est publique, elle doit alors être mise en œuvre partout où le gouvernement a juridiction. Si elle ne l'est pas, il est injuste de prendre à partie un élément particulier du domaine de compétence fédérale et de s'en servir comme exemple, à titre expérimental.

---

9. «L'étude sur l'action positive», réalisée par Complan Research Associates Ltd. pour Emploi et Immigration Canada, indique que même en 1979, lorsque les conditions économiques étaient meilleures qu'aujourd'hui, l'emploi des femmes et des groupes minoritaires n'ont que très rarement ou jamais fait l'objet de mesures prioritaires dans la moitié des entreprises étudiées. Le rapport conclut donc qu'en l'absence de réglementation, les sociétés n'adoptent pas de politique générale pour favoriser l'égalité en matière d'emploi. (Complan Research Associates Ltd. «Étude sur l'action positive», réalisée pour la Division de l'action positive d'Emploi et Immigration Canada en décembre 1979, p. 14).

10. Au 14 mars 1984, le Conseil du Trésor évaluait à 225 000 le nombre d'employés des sociétés d'État. En juillet 1983, la population active totale du Canada s'élevait à 12 172 000. (Statistique Canada, La population active, catalogue mensuel 71-001: *Taux de chômage chez les actifs à temps plein et à temps partiel*, Ottawa, juillet 1983, p. 16).

DEUXIÈME PARTIE

MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ

Chapitre 4

ÉDUCATION ET FORMATION

> «S'il y a désaccord entre les experts quant à la nature exacte des liens entre la formation et l'enseignement, d'une part, et la productivité et la mobilité socio-économique, d'autre part, l'existence de ces liens n'en est pas moins généralement admise. On sait intuitivement qu'une force de travail hautement qualifiée aura un meilleur rendement qu'une autre qui ne l'est pas. [...] Il importe de considérer également le rôle capital qu'elle [la formation] peut jouer dans l'amélioration du sort des actifs aux prises avec diverses difficultés. [...] Le développement des aptitudes professionnelles permettra donc d'accroître l'efficacité économique et de favoriser l'équité au sein de la société.»[1]

L'éducation nous permet d'acquérir des compétences grâce auxquelles nous pouvons communiquer, interpréter les messages émis par autrui et formuler nos propres opinions. Par l'éducation, nous apprenons à penser et à exprimer nos pensées, et nous apprenons des faits sur lesquels nous fondons notre raisonnement. Ce premier avantage de l'éducation, soit l'acquisition de compétences en matière de raisonnement et d'expression de la pensée, est essentiel du fait qu'il permet de promouvoir, entre autres choses, l'ouverture d'esprit face aux différences qui existent chez les autres. Par une éducation appropriée, nous pouvons apprendre à ne pas porter sur les gens des jugements arbitraires qui les désavantagent.

Une deuxième fonction de l'éducation consiste à nous fournir des compétences techniques qui se traduisent au bout du compte par des avantages économiques. Ce type d'éducation est un mécanisme préparatoire à l'entrée sur le marché du travail. Ajouté aux compétences en matière de communication et de raisonnement que l'éducation de base a pour but de fournir, il permet l'apprentissage des faits, des méthodes et des systèmes nécessaires pour exercer un emploi. Une bonne éducation développe la capacité de raisonner, de communiquer et aide à parvenir au bien-être économique personnel.

Si l'on est réaliste, on reconnaît qu'on ne peut fournir des emplois qu'aux personnes ayant les compétences nécessaires pour les exercer. Les stratégies visant à accroître la participation de certains groupes ou personnes à l'activité rémunérée ne peuvent être menées à bien si les intéressés n'ont pas les compétences voulues.

1. Conseil économique du Canada, *Pénuries et carences: travailleurs qualifiés et emplois durant les années 80*, Ottawa, 1982, p. 89.

Bien que l'acquisition de ces compétences par le truchement de l'éducation et de la formation ne garantisse pas à elle seule l'accès au marché du travail, elle aide à assurer que les secteurs où il y a des emplois disposent d'une réserve suffisante de candidats qualifiés ou pouvant se qualifier.

Les représentants du monde des affaires ont soutenu devant la Commission que la rareté de candidats qualifiés parmi les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités était une des principales raisons pour lesquelles ces groupes étaient sous-représentés dans l'ensemble du marché du travail.

Mais cette rareté est souvent causée et renforcée par des idées stéréotypées sur les aptitudes des membres des groupes en question, idées véhiculées tant au sein du système scolaire que sur le marché du travail. Il faut éduquer le public pour l'amener à être plus tolérant et à abandonner mythes et idées stéréotypées sur ces groupes. Ce genre d'éducation met l'accent sur les attitudes et peut amener les employeurs à recruter des employés parmi les groupes traditionnellement exclus. Toutefois, l'éducation ne peut combattre les attitudes discriminatoires que dans une certaine mesure. Tous les efforts déployés dans ce sens doivent nécessairement s'accompagner de mesures visant à modifier les pratiques d'emploi traditionnelles.

La répartition des compétences entre le gouvernement fédéral et les provinces entrave dans une certaine mesure l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'éducation et de formation efficaces. Les éventuels stagiaires peuvent facilement être perdants à cause de la séparation des pouvoirs entre les deux ordres de gouvernement. L'éducation relève des provinces aux termes de l'article 93 de la Constitution. Par contre, aux termes de l'article 91[2], le développement économique national relève du gouvernement fédéral. Les deux ordres de gouvernement ont des objectifs et des responsabilités qui diffèrent mais qui se chevauchent dans le domaine de l'éducation et de la formation. Bien que le gouvernement fédéral apporte une contribution financière importante à l'éducation, les provinces contrôlent l'élaboration et la prestation des programmes d'éducation et de formation.

Une grande partie de la contribution financière du fédéral à l'enseignement postsecondaire est effectuée par l'entremise de

2. *Loi constitutionnelle de 1867.*

programmes de financement global (transferts de fonds aux provinces) mis en application en vertu de la *Loi sur le financement des programmes établis*, et des programmes de formation professionnelle d'Emploi et Immigration Canada. Par exemple, en vertu Programme national de formation en établissement, le gouvernement fédéral «achète» des cours de formation aux provinces ou aux territoires et verse des allocations pour les stagiaires. En 1981-1982, il a dépensé 419,9 millions de dollars pour l'achat de places de formation dans les établissements d'enseignement postsecondaire[3], là où les programmes étaient offerts.

Ces considérations mises à part, il est incontestable que l'éducation et la formation jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de l'accès à l'emploi. Au cours des dernières années, divers ministères, organismes et commissions du gouvernement fédéral l'ont d'ailleurs fait remarquer dans différentes études. La Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité (1979), le Comité parlementaire spécial concernant les invalides et les handicapés (1981), le Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80 (1981), le Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail (1981), le Conseil économique du Canada dans son rapport intitulé *Pénuries et carences — travailleurs qualifiés et emplois durant les années 80* (1982), le Groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi (1982), le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement (1983) et le Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement (1984) ont tous souligné qu'il fallait affecter des ressources humaines et financières pour combler les lacunes éducationnelles[4].

3. Emploi et Immigration Canada, *Bulletin statistique annuel 1981-1982: Programme national de formation*, Ottawa, 1983, p. 5.

4. Adams, R.J.; Draper, P.M. et Ducharme, Claude, *L'éducation et le travailleur canadien*, rapport de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité, Ottawa, Travail Canada, 1979; Canada, Parlement, Chambre des communes, Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, *Obstacles*, 1981; Canada, Parlement, Chambre des communes, *Du travail pour demain: les perspectives d'emploi pour les années 80*, rapport du Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80, 1981; Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, Ottawa, 1981; *Supra*, note 1; Travail Canada, *La micro-électronique au service de la collectivité*, rapport du Groupe de travail de Travail Canada sur la micro-electronique et l'emploi, Ottawa, 1982; Emploi et Immigration Canada, *Apprendre à gagner sa vie au Canada*, 2 vol., rapport présenté au Ministre de l'Emploi et de l'Immigration par le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Ottawa, 1983; Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement, *Apprendre: un défi pour la vie — Proposition pour combler le fossé entre le travail et la formation*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1984.

Pour les femmes, les difficultés ne tiennent pas tant à leur niveau d'instruction qu'au type d'enseignement reçu; pour les autochtones, elles découlent principalement du faible taux de scolarité; pour les personnes handicapées, elles sont causées à la fois par le faible taux de scolarité et le fait que ces personnes reçoivent leur éducation à part; pour beaucoup de membres de minorités, enfin, l'instruction est entravée par leur incapacité de parler français ou anglais.

L'objet du présent chapitre n'est pas d'examiner de façon approfondie le système éducationnel ainsi que les nombreux cours et programmes de formation s'adressant à chacun des quatre groupes en question. Il s'agit plutôt de déterminer comment l'éducation et la formation peuvent généralement les aider à mieux faire concurrence pour les emplois disponibles.

Le fait que les membres des groupes à l'étude soient économiquement désavantagés découle en grande partie de l'éducation qu'ils reçoivent. Le niveau de scolarité a été qualifié de «facteur qui permet le mieux de deviner ce qu'une personne gagne»[5] [*traduction libre*]. Parmi les facteurs qui peuvent influer sur le cycle du désavantage éducationnel notons le milieu socio-économique des parents[6] et, souvent, le sexe de l'enfant.[7]

---

5. Jencks, Christopher et Bartlett, Susan, *et al.*, *Who Gets Ahead? The Determinance of Economic Success in America*, New York, Basic Books, 1979.

6. Anisef, Paul; Paasche, J. Gottfried et Turrittin, Anton H., *Is the Die Cast? Educational Achievements and Work Destinations of Ontario Youth*, Toronto, ministère de l'Éducation de l'Ontario/ministère des Collèges et Universités de l'Ontario, 1980; Anisef, Paul et Okihiro, Norman (avec Carl James), *Losers and Winners: The Pursuit of Equality and Social Justice in Higher Education*, Toronto, Butterworths, 1982, p. 100-103; Porter, John, *The Vertical Mosaic: An Analysis of Social Class and Power in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 1965, p. 186, 187; Pike, Robert M., *Ceux qui n'iront pas à l'université — et pourquoi. Une étude sur l'accessibilité à l'enseignement supérieur au Canada*, Ottawa, Association des Universités et Collèges du Canada, 1970; Porter, Marion R.; Porter, John et Blishen, Bernard R., *Does Money Matter? Prospects for Higher Education in Ontario* (édition revue et corrigée), Toronto, MacMillan of Canada Limited, Institute of Canadian Studies, Université Carleton, 1979.

7. Une enquête effectuée en Ontario en 1973 auprès d'élèves de 12e année très doués a révélé que 82 % de ceux appartenant aux couches socio-économiques supérieures comptaient terminer leur 13e année, contre 59 % seulement de ceux appartenant aux couches inférieures. *Ibid.*, Porter, Marion R.; Porter, John et Blishen, Bernard R., p. 65. Après avoir examiné les données de façon plus approfondie, les auteurs de l'enquête ont conclu «qu'en ce qui concerne les possibilités d'études, les filles appartenant aux couches inférieures, particulièrement celles qui sont très douées, constituent le groupe le plus désavantagé en Ontario» [*traduction libre*], p. 94.

L'ÉDUCATION PENDANT L'ENFANCE

Dès la naissance, l'être humain absorbe les messages culturels émis par son environnement. Certains des signaux les plus puissants viennent de l'école, qui est une source clé de jugements culturels et personnels, et beaucoup de choix de carrière faits plus tard reflètent, consciemment ou inconsciemment, ces signaux.

L'école est l'instrument dont la société se sert pour préparer les enfants à participer pleinement à la vie de la collectivité[8]. C'est pourquoi, au 19e siècle, nous avons accepté le principe de l'enseignement public universel et obligatoire. L'école prépare les enfants à se métamorphoser en adultes efficaces et productifs. Toutefois, les conseils sur les cours à suivre, la nature et le statut des modèles de comportement disponibles, les conseils professionnels ou non professionnels sur les carrières à embrasser, et même les attitudes prédominantes face aux différences — tous ces facteurs peuvent, de façon subtile ou décisive, modifier la façon dont cette métamorphose pourrait autrement s'effectuer. Ils influent sur tous les groupes étudiés ici.

Orientation

Nul doute que certains enseignants et orienteurs luttent contre les idées stéréotypées, mais les conseils et suggestions qu'ils donnent sur les cours à suivre et les carrières à choisir sont trop souvent influencés par des facteurs comme le sexe, la race et l'origine ethnique de l'enfant ou la présence d'un handicap chez ce dernier. Ils offrent des suggestions traditionnelles qui ont tendance à rétrécir plutôt qu'à élargir le champ des options éducationnelles et reposent moins sur les véritables aptitudes de l'enfant que sur leurs propres perceptions — nées souvent des meilleures intentions — de ce que celui-ci, en tant que membre d'un sexe ou d'un groupe particulier, peut ou devrait faire. Ainsi, les jeunes filles peuvent se voir détourner des cours de mathématiques ou de sciences, et les membres de minorités se faire orienter vers les études commerciales ou les cours de formation professionnelle[9]. Les programmes d'études et les livres utilisés pour les cours peuvent en même temps renforcer les stéréotypes, sans que cela ne soit voulu.

8. *Wisconsin* c. *Yoder*, 92 S.Ct. 1526 (1972).

9. Une étude menée auprès des élèves antillais d'une école secondaire de la région métropolitaine de Toronto a révélé qu'on ne les encourageait pas à s'inscrire à des programmes d'études supérieures. (Étude menée par Subhas Ramcharam et citée dans Anisef, Paul, et Okihiro, Norman (avec Carl James), *supra*, note 6.)

Beaucoup de parents comptent presque entièrement sur le jugement des autorités scolaires, présumées spécialistes dans tous les domaines — qu'il s'agisse des tests d'aptitude ou des tendances du marché du travail. Malheureusement, les enseignants n'apprennent guère à déceler et à éliminer leurs propres idées préconçues. Autre fait regrettable, peu d'orienteurs reçoivent une formation sur «la prestation de renseignements sur le marché du travail, la sociologie industrielle ou sur les théories relatives au développement professionnel et aux choix de carrières»[10] [*traduction libre*].

Il faut voir sans délai à ce qu'enseignants et orienteurs transmettent aux étudiants une vision réaliste du travail, des perspectives d'emploi et du rôle de l'éducation[11]. Il est non moins impérieux que les ministères provinciaux de l'éducation s'efforcent davantage d'aider les enseignants à combattre les stéréotypes. L'opinion d'un orienteur ou d'un enseignant peut jouer un rôle déterminant dans le développement des ambitions d'un enfant ou de son potentiel économique. La ségrégation professionnelle, le désavantage économique et le repli peuvent être les résultats d'une évaluation arbitraire et mal informée, par un enseignant ou un orienteur, des aptitudes d'un enfant.

Modèles de comportement

L'influence des modèles de comportement est subtile mais souvent décisive. Par exemple, on trouve peu de femmes au Canada dans les domaines de la science et du génie, ce qui n'est guère surprenant lorsqu'on pense qu'au milieu des années 1970 encore, les orienteurs hésitaient à conseiller aux jeunes filles de se lancer dans des domaines liés aux mathématiques ou dans les sciences[12]. De plus, les professeurs de sciences sont en majorité des hommes[13].

---

10. Menzies, Heather, *Computer Technology and the Education of Female Students*, document d'information pour la Fédération canadienne des enseignants, Ottawa, 1982, p. 7. L'auteur renvoie à une étude effectuée en 1980 par l'Association canadienne des commissaires d'école.

11. *Ibid.*, p. 8.

12. Casserly, P.L., *An Assessment of Factors Affecting Female Participation in Advanced Placement Programs in Mathematics, Chemistry and Physics*, rapport présenté à la National Science Foundation, 1975; Luchins, E.H., *Women Mathematicians: A Contemporary Appraisal*, document présenté à la réunion de 1976 de l'American Association for Advancement of Science, tenue à Boston. Les deux documents sont cités par Heather Menzies, *Ibid*, p. 7.

13. Le pourcentage de femmes enseignant les sciences est plus élevé au niveau élémentaire. Conseil des sciences du Canada, *Qui fait tourner la roue?, Compte rendu d'un atelier sur les femmes et l'enseignement des sciences au Canada*, Ottawa, 1981, p. 18.

Au niveau élémentaire, le corps enseignant se compose principalement de femmes, mais ces dernières occupent peu de postes administratifs importants. Ainsi, en Ontario, en 1982, elles représentaient 71,6 % du corps enseignant au niveau élémentaire, mais seulement 12,5 % des directeurs d'école, 18,9 % des directeurs d'école adjoints et 37,4 % des chefs de département et chefs adjoints de département[14]. Au niveau secondaire, où elles représentaient 32,4 % du corps enseignant, les femmes n'occupaient que 3,9 % des postes de directeur d'école, 9,1 % des postes de directeur adjoint, et seulement 21,3 % des postes de directeurs de département, de chefs et de chefs adjoints de département[15].

Cette situation est inquiétante pour deux raisons. Premièrement, les élèves voient que les postes de commande sont dominés par les hommes, ce qui a tendance à renforcer chez eux l'image, véhiculée par la société, de la femme destinée exclusivement aux rôles de soutien. Deuxièmement, l'absence de femmes dans les sphères de décision peut perpétuer les systèmes et pratiques discriminatoires.

Ce problème de la rareté de modèles de comportement touche tout autant les membres des autres groupes cibles, lesquels déduisent peut-être de l'absence des leurs dans les postes de commande qu'ils ne doivent ou ne peuvent pas aspirer à ces postes. Ils peuvent ainsi avoir tendance à limiter leurs propres aspirations professionnelles.

Accès à l'éducation

Il faut se pencher sérieusement sur la question de l'égalité d'accès à l'éducation pour deux des groupes dont il est question ici, à savoir les personnes handicapées et les autochtones.

Les enfants handicapés sont extrêmement désavantagés au sein du système scolaire, en partie parce qu'on ne parvient pas à s'entendre sur le meilleur parti à prendre en ce qui les concerne: les placer dans des établissements séparés ou les intégrer au système scolaire public.

---

14. Discours du premier ministre suppléant de l'Ontario, M. Robert Welch, ministre responsable de la promotion de la femme, cité dans le *Toronto Star*, 30 mars 1984, p. A7.

15. *Ibid.*; Ontario, ministère de l'Éducation, mémo de mars 1984 fournissant au ministère de l'Éducation des données à jour, «A comparative analysis of Male/Female Staff in the Ontario Education System 1972-1979», Toronto, ministère de l'Éducation, 1980.

Le meilleur moyen de maximiser les possibilités des enfants et des adultes handicapés, c'est de traiter chaque cas individuellement. Aux États-Unis, l'*Educational of All Handicapped Persons Act*[16] (Loi sur l'éducation des personnes handicapées) décrit la responsabilité du gouvernement concernant l'éducation des enfants handicapés. Ceux-ci ont droit à l'enseignement public gratuit dans le milieu éducationnel jugé «le moins restrictif» compte tenu de leur situation. Il a été décidé que le placement des enfants handicapés dans des établissements séparés va à l'encontre des garanties constitutionnelles s'il en résulte une diminution de la qualité de l'enseignement[17].

Au Canada, l'éventail des systèmes et programmes destinés aux enfants handicapés doit être élargi. Il faut en même temps fournir de meilleurs conseils aux parents sur les choix qui s'offrent à leurs enfants.

Lorsque cela est possible, l'enfant handicapé devrait apprendre en compagnie d'enfants non handicapés. Cette option devrait primer, sauf dans les cas où il est prouvé qu'elle n'est pas applicable. Elle peut consister notamment dans la prestation de cours particuliers supplémentaires, le recours à des aides ou l'exécution de programmes spécialement conçus pour compléter l'instruction donnée en classe. Il faudra certainement que les ministères provinciaux de l'éducation consacrent davantage de ressources aux locaux, aides et enseignants pour les enfants handicapés. Il peut être injuste de placer un enfant handicapé dans une classe ordinaire sans lui fournir le soutien nécessaire, puisque sa capacité d'apprentissage peut s'en ressentir. Plus l'enfant prend du retard sur ses compagnons, plus son assurance et sa motivation peuvent diminuer. Or, dans de nombreuses régions du Canada il n'existe aûcun établissement d'enseignement réservé aux enfants qui ont des besoins spéciaux, et ceux-ci, pour acquérir une instruction de base, doivent se séparer de leur principale source d'appui — leurs familles. Dans les cas où l'intégration n'est pas possible, il faudrait veiller à ce que l'enfant reçoive son instruction dans un endroit situé près de son foyer, en le faisant entrer dès que possible dans le système scolaire public.

16. *The Education of All Handicapped Persons Act 1975*, 20 U.S.C., art. 1401-1461, (1976).

17. *Brown* c. *Board of Education*, 347 U.S. 483, (1954). Voir également *Pennsylvania Association for Retarded Children* c. *Pennsylvania*, 334 F. Supp. 1257 (E.D. Pa., 1971), modifié, 343 F. Supp. 279 (E.D. Pa., 1972); *Mills* c. *Board of Education*, 348 F. Supp. 866, 878 (D.D.C., 1972).

Dès le plus jeune âge, les enfants handicapés devraient pouvoir se considérer comme faisant partie du courant général de la société, et les enfants non handicapés devraient les percevoir de la même façon. Si elles persistent jusqu'à l'âge adulte, ces perceptions positives peuvent influer de façon constructive sur les attitudes des deux groupes vis-à-vis la participation des personnes handicapées à la vie de la société, et vis-à-vis les normes de comportement à respecter dans le milieu de travail, tant pour les employeurs que pour les employés.

Pour les enfants autochtones, le problème se pose de façon sérieuse parce que les écoles ne tiennent à peu près pas compte de leurs différences culturelles. Les autochtones n'ont guère leur mot à dire concernant les matières enseignées et la façon dont les connaissances sont transmises, et trop peu d'enseignants sont des autochtones. En 1979 encore, 73 % des enseignants dans les écoles fédérales sur les réserves n'étaient pas autochtones[18]. Par ailleurs, dans de nombreux cas ces enseignants n'avaient pas la formation nécessaire pour comprendre les différences culturelles et y faire face[19]. Par conséquent, un nombre excessivement élevé d'enfants autochtones ne poursuivent pas leurs études au-delà du secondaire[20].

La langue en particulier constitue un obstacle pour les élèves autochtones. Il faudrait améliorer l'enseignement du français ou de l'anglais comme langue seconde[21], tout en veillant à ce que les autres cours soient donnés en langues autochtones[22]. Ces programmes bilingues permettraient d'accroître sensiblement le nombre d'autochtones capables d'offrir des services à leurs collectivités.

---

18. Frideres, James S., *Native People in Canada: Contemporary Conflicts* (2e ed.), Scarborough (Ontario), Prentice-Hall Canada, 1983, p. 167.

19. Fraternité des Indiens du Canada, *La maîtrise indienne de l'éducation indienne*, Ottawa, 1972. [Nous n'avons pu vérifier la page de l'ouvrage français.] ; Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest, Comité spécial sur l'éducation, *Learning: Tradition and Change*, Rapport final, Yellowknife, 1982, p. 31.

20. En 1981, parmi les autochtones de 15 ans et plus (ayant fait état d'une seule origine ethnique), 42,2 % des hommes et 42 % des femmes n'avaient pas leur 9e année. Parmi les gens âgés de 15 ans et plus ne fréquentant pas une école et faisant état d'une ou de plusieurs origines ethniques, 52,4 % des hommes et 52,3 % des femmes ont indiqué qu'ils n'avaient pas leur 9e année. Statistique Canada, données non publiées provenant du recensement de 1981.

21. Voir Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest, Comité spécial sur l'éducation, *supra*, note 19, p. 95-97; Nishnawbe-Aski Nation, mémoire soumis à la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, 25 novembre 1983.

22. Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest, Comité spécial sur l'éducation, *supra*, note 19, p. 87.

L'instruction dispensée aux autochtones dans leurs collectivités doit être élargie et renforcée. Les autochtones ont trop souvent dû quitter leurs collectivités pour aller à l'école, particulièrement au niveau secondaire[23]: en 1980-1981, 17,8 % seulement des Indiens inscrits de niveau secondaire fréquentaient une école située dans leur réserve[24]. Cette obligation de se séparer de sa famille, de sa collectivité et de sa culture n'a pas aidé l'étudiant(e) autochtone à réussir à l'école. Par ailleurs, les écoles situées dans les réserves indiennes reçoivent moins de fonds que les écoles provinciales, sont moins bien entretenues que ces dernières et disposent de locaux de qualité inférieure, comme l'a reconnu le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien[25]. Et malgré la politique officielle du gouvernement fédéral, qui vise à rendre les Indiens maîtres de leur éducation, le Comité spécial sur l'autonomie politique des Indiens a conclu, dans son récent rapport, que l'influence des bandes indiennes sur l'éducation demeure limitée, tant dans les écoles situées à l'intérieur des réserves que dans les écoles provinciales[26].

Le gouvernement fédéral accorde une aide financière aux écoles provinciales fréquentées par des enfants indiens en concluant des accords sur le paiement des frais de scolarité ainsi que des accords de contribution avec les commissions scolaires ou les gouvernements provinciaux. Les Indiens participent toutefois de façon limitée à la négociation de ces accords. Par contre, dans les cas où ils prennent part à l'éducation et exercent un contrôle sur celle-ci, ils en retirent des avantages substantiels, notamment — ce qui est très important — un accroissement du nombre d'enfants qui terminent leurs études[27].

Il faudrait laisser les autochtones prendre davantage en charge leur éducation et celle de leurs enfants de façon à ce que des systèmes plus appropriés et efficaces soient mis en œuvre. L'objectif consisterait à établir des systèmes éducationnels qui permettent, mais n'imposent pas l'intégration culturelle des autochtones. Certains autochtones vivent dans les réserves, d'autres non, mais tous

23. *Ibid.*, p. 78.

24. Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, *Étude sur l'éducation des Indiens, Phase I*, Ottawa, 1982, p. 14, 15.

25. *Ibid.*, p. 3, 21, 22.

26. Canada, Parlement, Chambre des communes, Comité spécial sur l'autonomie politique des Indiens, *L'autonomie politique des Indiens au Canada*, rapport du Comité spécial parlementaire sur l'autonomie politique des Indiens, Ottawa, 1983, p. 30.

27. *Supra*, note 18, p. 162; Union des Indiens de l'Ontario, mémoire soumis à la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, Annexe B, octobre 1983.

désirent être économiquement productifs. Le système d'éducation des autochtones devrait à tout le moins leur procurer ce dont ils ont besoin pour ce faire, et à leurs conditions.

Le fait de ne pas recevoir une instruction appropriée dans les premières années de leur enfance empêche inévitablement les membres des quatre groupes à l'étude de participer pleinement à la vie de la société ainsi qu'à l'activité rémunérée. En refusant de consacrer des efforts et d'investir des fonds pour adapter les systèmes éducationnels aux besoins particuliers des membres de chacun de ces groupes, nous compromettons leurs chances de devenir des membres à part entière de la collectivité.

Bien que les établissements scolaires ne puissent être tenus entièrement responsables des décisions prises par leurs diplômés, ils ne peuvent manquer à leur devoir de fournir aux étudiants des renseignements complets, exacts et exempts de préjugés sur lesquels ils puissent fonder leurs décisions. En limitant, bien qu'involontairement, les choix des étudiants et étudiantes, le système scolaire limite la quantité de ressources humaines que la société s'attend à ce qu'il produise. La société se voit privée de la participation à part entière de certains adultes, et des adultes sont privés de la possibilité de tirer parti de leurs talents et de leurs aptitudes. Tout le monde est perdant.

Il est toutefois injuste et peu judicieux de compter uniquement sur le système scolaire pour lutter contre les stéréotypes qui limitent les perspectives économiques d'une personne. La société doit, elle aussi, apporter des changements tout aussi urgents que ceux dont on a besoin sur le plan de l'éducation. Une conjonction des efforts s'avère nécessaire, car les changements au sein du système scolaire sont lents à donner des résultats; alors que ceux apportés à l'extérieur du système scolaire portent fruit plus rapidement et créent un climat favorable où ceux et celles qui terminent leurs études peuvent justement s'épanouir.

L'ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE

Au Canada, l'enseignement postsecondaire est dispensé par les collèges communautaires, les collèges d'enseignement général et professionnel (CEGEP) au Québec, les instituts de formation technique, les universités et divers établissements offrant des cours aux adultes ou des programmes d'éducation permanente. Malgré le vaste éventail de diplômes et de certificats offerts aux adultes,

Tableau 1

Pourcentage des diplômes décernés aux femmes (études à temps plein)

1971 — 1981

Diplôme	1971	1981
Baccalauréat	38 %	50 %
Maîtrise	22 %	39 %
Doctorat	9 %	24 %

Source: Statistique Canada, *L'éducation au Canada — Revue statistique pour 1981-1982*, Cat. nº 81-229 Annuel, Ottawa, 1983, p. 34, 35 et 146.

22,3 % des Canadiens de plus de 15 ans (ne fréquentant pas un établissement d'enseignement à temps plein en 1981) n'avaient fait que leur primaire et 42,3 %, leur secondaire. Vingt pour cent ont fait des études primaires ou secondaires et fréquenté ensuite un établissement de formation professionnelle ou un collège communautaire (ou un établissement autre qu'une école primaire ou secondaire), tandis que 15,3 % seulement ont déjà fréquenté l'université. Seulement 8,2 % détiennent un diplôme universitaire[28].

Diplômes et certificats d'études à temps plein

Comme l'indique le tableau 1, en 1981 la moitié des diplômes de 1er cycle ont été décernés à des femmes[29], comparativement à 38 % en 1971.

Toutefois, bien qu'elles soient plus nombreuses à récolter des diplômes dans des disciplines «non traditionnelles», les femmes demeurent concentrées dans les domaines traditionnels suivants: l'enseignement, les langues, les sciences infirmières, la psychologie, la sociologie et le travail social. La proportion de femmes en physique, en génie, en mathématiques et dans d'autres domaines scientifiques est encore très faible[30]. Voilà qui n'est peut être pas surprenant, car au niveau secondaire il y a beaucoup moins de filles que

28. Statistique Canada, Recensement de 1981, *Population — Fréquentation scolaire et niveau de scolarité*, Cat. nº 92-914 (vol. 1 — série nationale), Ottawa, janvier 1984, tableau 1, p. 1-1.

29. Les femmes n'ont été admises dans les universités qu'à la fin du siècle dernier.

30. Statistique Canada, *L'éducation au Canada — Revue statistique pour 1981-1982*, cat. nº 81-229 Annuel, Ottawa, 1983, p. 69-72. Voir également le tableau 2 du présent chapitre.

de garçons dans les cours avancés de physique, de chimie et de mathématiques[31]. Le tableau 2 montre l'accroissement du pourcentage de femmes parmi les diplômés de certaines disciplines universitaires de 1972 à 1982.

Comme le montre le tableau 3, on observe des tendances semblables dans les collèges communautaires. Les femmes continuent quand même de recevoir la majorité de leurs diplômes dans les domaines traditionnels du commerce et du secrétariat, de l'éducation, des sciences médicales et infirmières et des services communautaires et sociaux. Peu de diplômes leur sont décernés dans les domaines de l'électronique et en génie. De 1971 à 1981, les inscriptions de femmes à temps plein ont augmenté de 80%, alors que celles des hommes à temps plein ne se sont accrues que de 50%[32].

On dispose actuellement de très peu de données fiables sur l'enseignement postsecondaire et les personnes handicapées. En ce qui concerne les minorités visibles, les tableaux 4 et 5 indiquent que leur niveau de scolarité varie beaucoup.

En 1981, un peu plus de 1% des autochtones avaient un diplôme universitaire, comparativement à 8 % de l'ensemble de la population canadienne[33]. On a dénoncé le fait que les autochtones sont constamment dirigés vers les établissements de formation professionnelle plutôt que vers les universités[34]. La pauvreté constitue probablement l'autre facteur déterminant: en effet, beaucoup d'autochtones n'ont pas les ressources nécessaires pour entreprendre des études postsecondaires. En vertu du Programme d'aide à l'enseignement postsecondaire, les Indiens inscrits et les Inuit reçoivent des allocations du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien pour fréquenter l'université ou suivre des programmes à long terme dans des collèges communautaires, mais les Indiens non inscrits et les Métis, eux, doivent compter uniquement sur les prêts et les bourses.

---

31. *Supra*, note 13, p. 23, 24.

32. Statistique Canada, *Portrait statistique de l'enseignement supérieur au Canada des années 1960 aux années 1980, Édition 1983*, Cat. nº 81-X-502F Hors série, Ottawa, 1983, p. 30. Cité par le Conseil économique du Canada, *L'Amorce d'un redressement, Vingtième Exposé annuel*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983, p. 97.

33. Statistique Canada, données non publiées provenant du recensement de 1981.

34. Inuit Tapirisat du Canada, *Within the South: Inuit Education, Training, Employment*, Ottawa, 1980, p. 6; Union des Indiens de l'Ontario, *supra*, note 27, p. 9.

Tableau 2

Pourcentage de femmes parmi les récipiendaires de baccalauréats et de premiers grades professionnels, certains domaines d'études et spécialisations

	1972-73	1981	1982
Sciences agricoles et biologiques			
Agriculture	18,1 %	34,6 %	38,6 %
Biologie	32,8	45,1	46,4
Sciences ménagères	99,0	97,2	97,0
Médecine vétérinaire	10,8	43,3	44,6
Zoologie	24,9	38,9	41,8
Éducation			
Enseignement	54,6	73,5	73,5
Éducation physique	39,3	49,7	52,9
Génie et sciences appliquées			
Architecture	9,2	24,4	24,7
Génie	1,2	6,3	7,2
Sciences forestières	1,5	19,2	20,7
Beaux-arts et arts appliqués	60,4	63,1	64,1
Professions de la santé			
Études et recherches en art dentaire	6,8	17,1	20,5
Études et recherches en médecine	18,3	34,3	36,6
Sciences infirmières	96,9	94,9	97,1
Pharmacie	49,5	65,5	65,1
Médecine de la rééducation	90,8	89,4	90,6
Humanités			
Histoire	34,4	44,3	46,8
Langues	65,3	77,3	76,2
Mathématiques et sciences physiques			
Mathématiques	30,1	34,0	30,9
Chimie	20,8	29,6	29,7
Géologie	9,2	19,6	25,1
Physique	9,8	11,3	11,5

Tableau 2 (suite)

Pourcentage de femmes parmi les récipiendaires de baccalauréats et de premiers grades professionnels, certains domaines d'études et spécialisations

	1972-73	1981	1982
Sciences sociales			
Commerce	10,3 %	31,5 %	34,2 %
Économique	11,2	28,1	28,4
Géographie	22,2	37,7	36,4
Droit	13,9	35,8	37,6
Sciences politiques	19,9	36,1	37,1
Psychologie	55,2	70,8	72,8
Service social	70,4	77,6	78,0
Sociologie	51,7	67,9	67,8

Sources: Statistique Canada, *Les statistiques sur l'éducation pour les années soixante-dix*, Cat. nº 81-569 Hors série, Ottawa, 1984, tableau 54. Statistique Canada, *L'éducation au Canada — Revue statistique pour 1982-1983*, Cat. nº 81-229 Annuel, Ottawa, 1983, tableau 10.

Une façon d'améliorer l'accès des autochtones aux collèges communautaires et universités consiste à créer des établissements d'enseignement mis sur pied principalement par et pour les autochtones. En Saskatchewan, au moins quatre établissements d'enseignement postsecondaire remplissent avec succès cette fonction: le Gabriel Dumont Institute of Native Studies and Applied Research, le Saskatchewan Federated Indian College, le Saskatchewan Indian Cultural College et le Saskatchewan Indian Community College. En Ontario, la réalisation du projet «Ontario Indian Training College» constituerait un autre pas dans la bonne direction.

Outre qu'il compte plusieurs centaines d'étudiants autochtones résidant sur le campus, le Saskatchewan Federated College, affilié à l'Université de Regina, offre des cours sur les réserves. Voilà un bon exemple du type de décentralisation nécessaire pour permettre aux nombreux autochtones vivant dans des régions rurales et éloignées d'obtenir un diplôme d'études postsecondaires sans avoir à quitter leur famille et leur collectivité.

C'est parce qu'il était conscient de ce besoin de décentralisation que le Comité spécial sur l'éducation de l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest a recommandé la création d'un collège

Tableau 3

Effectifs à plein temps dans les cours professionnels des collèges communautaires par domaine d'études — Pourcentage des femmes

	1977-1978	1981-1982
Arts	58,8%	63,8%
Commerce et secrétariat	99,7	99,7
Gestion et administration	42,6	52,2
Informatique	43,2	49,0
Gestion financière	52,7	60,9
Services communautaires et sociaux	74,9	83,2
Éducation	77,8	81,2
Génie — architecture	13,7	16,0
Génie — mécanique	1,2	1,7
Génie — général	6,7	10,1
Sciences médicales/sciences infirmières	96,7	94,8
Techniques médicales	80,0	76,9
Ressources naturelles	24,5	28,7
Techniques/chimie	44,8	43,5
Électricité et électronique	1,9	1,9
Transport	6,0	2,5

Sources: Statistique Canada, *L'éducation au Canada — Revue statistique pour 1981-1982*, Cat. nº 81-229 Annuel, Ottawa, 1983, tableau 9. Statistique Canada, *L'éducation au Canada — Revue statistique pour 1982-1983*, Cat. nº 84-229 Annuel, Ottawa, 1984, tableau 9.

de l'Arctique composé de plusieurs campus répartis dans diverses régions des Territoires[35].

Bien que les femmes demeurent sous-représentées au sein du corps enseignant[36] des universités, elles sont en nombre croissant

35. Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest, Comité spécial sur l'éducation, *supra*, note 19. Voir en particulier la p. 138. (version anglaise).

36. Au début de cette année, la Commission sur les études canadiennes a signalé que malgré l'augmentation du nombre d'étudiants de sexe féminin au niveau universitaire pendant les années 1970, 15,5 % seulement des professeurs à temps plein dans les universités étaient des femmes en 1980-1981. Elle a également fait remarquer que la situation n'a guère changé au cours de la dernière décennie concernant l'embauche et la promotion de femmes, les politiques relatives à la permanence et les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Symons, Thomas H. B., et Page, James E., «Où trouver l'équilibre? Ressources humaines, enseignement supérieur et études canadiennes», *Se connaître : Le rapport de la Commission sur les études canadiennes*, vol. III, Ottawa, Association des Universités et Collèges du Canada, 1984, p. 202-214.

Tableau 4

Répartition en pourcentage des hommes de 15 ans et plus, selon le groupe ethnique et le niveau de scolarité, le certificat ou diplôme le plus élevé — 1981

	Total	Aucun certificat ou diplôme et moins d'une 9e année	Aucun certificat ou diplôme et 9e à 13e année	Certificat ou diplôme d'études secondaires	Certificat de métier ou autre diplôme, collège communautaire ou université	Diplôme universitaire
			Répartition en pourcentage: hommes			
Total*	100,0	20,0	29,7	17,5	22,9	9,9
Îles britanniques	100,0	15,6	34,4	17,0	22,7	10,3
Français	100,0	25,9	23,6	20,1	23,0	7,4
Autres Européens	100,0	23,7	27,6	14,9	24,0	9,8
Indo-pakistanais	100,0	8,9	21,3	16,2	24,0	29,7
Indochinois	100,0	16,0	28,9	20,3	17,2	17,6
Japonais	100,0	10,8	24,6	20,5	23,8	20,4
Coréens	100,0	4,0	22,5	21,8	16,8	34,8
Chinois	100,0	16,7	26,5	18,6	17,1	21,1
Îles du Pacifique	100,0	13,4	31,9	17,2	27,6	9,9
Philippins	100,0	6,9	16,7	18,9	24,6	33,0
Noirs	100,0	3,7	28,7	16,5	31,4	13,7
Autochtones	100,0	42,2	35,8	7,7	12,7	1,6
Latino-américains	100,0	12,7	27,5	20,1	25,0	14,7

*N'est pas nécessairement de 100 %, les chiffres ayant été arrondis.
Source: Statistique Canada, Données non publiées, Recensement de 1981. (Groupes ethniques ayant indiqué une seule origine.)

Tableau 5

Répartition en pourcentage des femmes de 15 ans et plus, selon le groupe ethnique et le niveau de scolarité, le certificat ou diplôme le plus élevé — 1981

	Total	Aucun certificat ou diplôme et moins d'une 9e année	Aucun certificat ou diplôme et 9e à 13e année	Certificat ou diplôme d'études secondaires	Certificat de métier ou autre diplôme, collège communautaire ou université	Diplôme universitaire
			Répartition en pourcentage: femmes			
Total*	100,0	20,8	31,7	21,3	20,0	6,2
Îles britanniques	100,0	13,9	38,0	20,6	21,1	6,3
Françaises	100,0	28,1	23,8	24,6	19,3	4,2
Autres Européennes	100,0	27,0	29,5	18,7	18,5	6,3
Indo-Pakistanaises	100,0	21,3	22,6	18,1	19,7	18,2
Indochinoises	100,0	27,4	27,2	17,8	14,6	13,1
Japonaises	100,0	11,5	25,4	26,2	23,7	13,2
Coréennes	100,0	13,1	25,3	27,2	18,2	16,2
Chinoises	100,0	27,6	24,6	19,9	16,3	11,6
Îles du Pacifique	100,0	19,7	32,9	19,7	20,5	6,9
Philippines	100,0	10,0	13,3	16,4	25,5	34,9
Noires	100,0	13,7	31,4	18,4	29,8	6,7
Autochtones	100,0	42,0	37,2	8,7	10,9	1,1
Latino-Américaines	100,0	18,9	25,3	20,8	24,6	10,5

*N'est pas nécessairement de 100 %, les chiffres ayant été arrondis.
Source: Statistique Canada, Données non publiées, Recensement de 1981. (Membres des groupes ethniques ayant indiqué une seule origine.)

au sein de la population étudiante. Tant que les universités auront des critères d'admission raisonnables et non discriminatoires, et tant qu'elles seront conscientes de la nécessité de recruter davantage de personnes qualifiées chez les groupes où les niveaux d'admission semblent anormaux, il faut les inviter plutôt que les forcer (par la réglementation) à prendre des initiatives afin d'améliorer l'accès des étudiant(e)s membres d'un groupe cible qui se qualifient ou pourrait se qualifier. Ces institutions pourraient, par exemple, établir de nouvelles méthodes de recrutement pour accroître la proportion des membres des groupes cibles, particulièrement dans les cours ou pour des professions où ils sont sous-représentés[37].

Les établissements d'enseignement postsecondaire et les programmes de formation dont le mandat est de répondre directement aux besoins du marché du travail devraient être tenus de prendre des mesures pour rendre équitable la proportion de membres des groupes cibles dans les cours où ces derniers sont sous-représentés.

Études à temps partiel

Les études postsecondaires à temps partiel ont toujours constitué une option importante pour les gens qui avaient besoin de se perfectionner et de se recycler. Au cours de la dernière décennie, elles ont pris une importance encore plus grande, particulièrement pour les femmes[38].

Les collèges et les universités sont les principaux pourvoyeurs de programmes d'éducation permanente. Des données émanant de collèges communautaires indiquent que dans certains collèges les inscriptions au temps partiel sont maintenant deux et trois fois plus nombreuses que les inscriptions au temps plein. Les données provenant des universités révèlent un accroissement semblable du

37. Le Native Law Program de l'Université de la Saskatchewan, qui vise à aider les autochtones à acquérir les qualités requises pour faire leur cours de droit, est un bon exemple.

38. Association canadienne pour l'éducation des adultes, *Du point de vue des adultes*, Toronto, 1982, p. 13, 14; Humphreys, Elizabeth et Porter, John, *Part-time Studies and University Accessibility*, Ottawa, Département de sociologie, Université Carleton, octobre 1978, p. 44-47, 128-131; Pike, Robert M., «Part-time Undergraduate Studies in Ontario» dans *Innovation in Access to Higher Education*, New York, Conseil international pour le développement de l'éducation, 1978, p. 52-54, 63, 64. Voir également Waniewicz, Ignacy, *Demand for Part-Time Learning in Ontario*, Toronto, Office de télécommunication éducative de l'Ontario/Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, 1976, p. 12, 17, 19, 25, 26, 41, 42.

nombre d'inscriptions au temps partiel[39]. Une étude effectuée récemment par Statistique Canada qualifie les étudiants à temps partiel de «majorité des diplômés de demain»[40]. L'accroissement phénoménal du nombre de personnes à temps partiel ainsi que la composition du groupe qu'elles constituent porte à croire que le secteur du temps partiel pourrait servir de principal «égalisateur» des possibilités en matière d'éducation.

Les données provenant des collèges communautaires sont peu détaillées, mais celles des universités démontrent clairement que ce sont les femmes qui ont le plus profité de l'occasion de faire des études à temps partiel. De 1971 à 1981, le nombre d'étudiantes à temps plein âgées de plus de 25 ans a augmenté de 70 %, tandis que le nombre d'étudiantes à temps partiel a grimpé de 146 %. Les chiffres correspondants pour les hommes sont 35 % et 55 %[41]. En 1981-82, les femmes représentaient 59,9 % des effectifs à temps partiel du 1er cycle[42].

Bien qu'elles restent largement concentrées dans les facultés des arts et de l'éducation, les femmes commencent à diversifier leurs choix. De 1976-1977 à 1981-1982, le pourcentage d'étudiantes à temps partiel ayant choisi les arts et l'éducation est passé de 65,9 % à 68,2 %[43]. En revanche, pendant la même période, le pourcentage d'étudiantes à temps partiel ayant choisi les domaines des affaires et du commerce a fait un bond de 22,6 % à 42,7 %[44]. Un mouvement vers les sciences, moins important toutefois, a également été observé. Ainsi, de 1976-1977 à 1981-1982, la proportion de femmes parmi les effectifs à temps partiel dans le domaine

---

39. De 1976-1977 à 1981-1982, le nombre d'inscriptions à temps plein au 1er cycle a augmenté de 5,6 %, passant de 335 559 à 354 503, tandis que le nombre d'inscriptions à temps partiel au 1er cycle s'est accru de 34,4 %, passant de 163 272 à 219 461. Statistique Canada, *L'éducation au Canada — Revue statistique pour 1981-1982*, *supra*, note 30, p. 60-63. On ne recueille pas systématiquement de données sur les effectifs à temps partiel auprès des collèges communautaires, il semble toutefois qu'ils soient importants.

40. Bélanger, R.; Lynd, D. et Mouelhi, M., *L'université à temps partiel: majorité des diplômés de demain?*, Ottawa, Statistique Canada, novembre 1982.

41. Statistique Canada, *Le Canada à jour : recensement de 1981*, vol. 1, nº 5, 15 mai 1983, p. 2.

42. *Supra*, note 39, p. 63.

43. *Ibid.*, p. 62, 63.

44. En 1976-1977, 4 882 femmes étudiaient à temps partiel en administration des affaires et en commerce, comparativement à 13 654 en 1981-1982. *Ibid.* p. 62.

des sciences est passé de 38,7 à 44,2 %[45]. En examinant les données sur le temps partiel, il faut se rappeler que les programmes d'études à temps partiel au 1er cycle et aux études supérieures ne sont pas offerts dans toutes les disciplines et qu'ils mènent à un nombre limité de professions.

Les données révèlent un autre phénomène. De 1971 à 1979, le pourcentage d'étudiants à temps partiel de 30 ans ou plus est passé de 44 % à 52 %[46].

En général, l'accessibilité aux études à temps partiel dépend du montant de l'aide financière, de l'emplacement des établissements offrant des programmes à temps partiel, du degré de souplesse des horaires de cours, et de la mesure dans laquelle les établissements participent à la promotion de l'éducation permanente. En particulier, l'accessibilité est restreinte par l'exigence de résider sur le campus pour suivre certains programmes, par le manque de services d'orientation appropriés pour les adultes, le manque de services de garde d'enfants sur le campus et l'absence d'aides, d'interprètes ou d'autres services pour prêter assistance aux étudiant(e)s handicapé(e)s.

L'ÉDUCATION DE BASE DES ADULTES: ALPHABÉTISATION ET COURS DE LANGUE

L'éducation de base des adultes (ÉBA) peut comprendre des cours de perfectionnement, des cours de rattrapage et des cours de développement personnel ainsi que des cours d'alphabétisation et des cours de français ou d'anglais langue seconde, soit à temps plein, soit à temps partiel. Bien que l'on ne dispose pas de données nationales à jour, il semble qu'une partie importante des programmes d'éducation de base des adultes soient offerts par le truchement de divers organismes, dont des commissions scolaires, des associations bénévoles et des groupes communautaires. Il n'existe aucune politique nationale concertée sur la prestation des programmes d'ÉBA, et le financement des programmes varie d'une province à l'autre.

Le plus important programme fédéral d'éducation de base des adultes, financé et coordonné directement par le gouvernement

45. En 1976-1977, 2 904 femmes étudiaient à temps partiel en sciences, comparativement à 4 828 en 1981-1982. *Ibid.* p. 62.

46. *Supra*, note 40, p. 12.

fédéral, est le programme de Cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP) offert par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC). Il est à remarquer qu'à la fin des années 1970, suite à des changements d'orientation, ce programme a été modifié de façon à s'adresser d'abord à des personnes dont le niveau d'instruction était déjà relativement élevé. De plus, la *Loi sur la formation nationale* de 1982[47] qui met l'accent sur les compétences spécialisées est venue confirmer que le gouvernement fédéral hésite à appuyer directement l'éducation de base des adultes.

À la section Formation du présent chapitre, on trouvera un examen plus approfondi des programmes de la CEIC qui visent à aider les travailleurs et travailleuses à participer de façon plus équitable à l'activité rémunérée. La présente section porte essentiellement sur les cours d'alphabétisation et de langue.

Cours d'alphabétisation

La plupart des emplois spécialisés et des programmes visant l'acquisition de compétences exigent au moins une 10e année, et il n'est pas rare que les employeurs demandent une 12e année. À mesure que les progrès technologiques élimineront les emplois exercés traditionnellement par les personnes les moins instruites et que des emplois comportant des tâches plus spécialisées seront créés, les critères d'admission deviendront vraisemblablement de plus en plus élevés.

Il y a à peine deux décennies, l'analphabétisme fonctionnel était défini comme étant une scolarité de moins de cinq ans[48]. Au recensement de 1981, cette définition a été élargie de façon à inclure les personnes qui n'avaient pas leur 9e année. On a ainsi constaté «qu'environ un cinquième de la population n'a pas atteint le niveau de scolarité que certains experts considèrent comme une exigence minimale pour fonctionner dans notre société de l'information.»[49] Selon Statistique Canada, 3 664 760 adultes, soit 22,3 % des Canadiens de 15 ans et plus ne fréquentant pas une école à temps

47. S.C. 1980-1981-1982-1983, c. 109.

48. Dickinson, Gary, «Educationally Disadvantaged Adults in Canada», *Adult Literacy and Basic Education*, été 1978, p. 84.

49. Statistique Canada, *Le Canada à jour: recensement de 1981*, mars 1983, p. 14. Selon des organismes comme l'Association canadienne pour l'éducation des adultes, il faut au moins avoir une 8e année pour ne pas être analphabète fonctionnel.

plein, n'ont pas leur 9e année[50]. En 1981, 4,7 % de la population canadienne de 15 et plus ne fréquentant pas une école à temps plein (soit 775 650 adultes) n'avait même pas complété une 5e année[51]. La répartition des personnes sous-instruites varie fortement d'une province et d'une région à l'autre[52].

Les Canadiens sous-instruits qui travaillent exercent principalement des emplois mal rétribués susceptibles d'être éliminés[53] et n'ont guère accès aux cours de formation professionnelle. Ils n'ont souvent pas l'argent nécessaire pour entreprendre eux-mêmes des cours de perfectionnement. Or, sans aide financière, ils ne peuvent guère espérer améliorer leur niveau de scolarité.

En 1981, 42 % des autochtones d'âge adulte n'avaient pas leur 9e année, soit un pourcentage deux fois plus élevé que pour l'ensemble de la population canadienne[54].

On ne dispose actuellement pas de données fiables sur les taux d'analphabétisme des personnes handicapées[55]

En tant que signataire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, le Canada a reconnu que «toute personne a droit à l'éducation, que l'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de

50. *Supra*, note 28.

51. *Supra*, note 28, tableau 2, p. 2-1.

52. Des données provenant du Recensement de 1981 démontrent que c'est dans les Territoires du Nord-Ouest, à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick et au Québec que le problème de l'analphabétisme se pose avec le plus d'acuité, *supra*, note 28, tableaux 1 et 2. En 1981, près de 70 % des Canadiens ne fréquentant pas l'école et ayant moins d'une 9e année vivaient en Ontario et au Québec. En Ontario, toutefois, seulement 17,4 % des habitants avaient moins d'une 9e année, comparativement à 27 % au Québec. Par ailleurs, 3,2 % des gens ayant moins d'une 9e année vivaient à Terre-Neuve, mais ils représentaient 30,4 % de la population de cette province. Il faut donc considérer deux aspects: la répartition de la population instruite entre les provinces et le pourcentage de la population de chaque province qui est analphabète. Emploi et Immigration Canada, *Adult Illiteracy in Canada: A Review of Recent Experience and Evidence*, Ottawa, mai 1984, p. 17.

53. Stoodley, Noel, *Les problèmes qui se posent aux travailleurs des Prairies et des Territoires dont l'accès aux études et à l'emploi est rendu difficile par leur manque d'instruction*, Document d'information nº 21 du Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1983, p. 15-16.

54. Statistique Canada, données non publiées provenant du recensement de 1981.

55. Thomas, Audrey M., *L'analphabétisme des adultes au Canada: réflexion pour une action*, Page documentaire 42, Ottawa, Commission canadienne pour l'UNESCO, 1983, p. 111.

l'homme et des libertés fondamentales» et que la société canadienne devait «favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux ou religieux»[56].

Par ailleurs, l'alinéa 13(2)d) du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* stipule que «l'éducation de base doit être encouragée ou intensifiée, dans toute la mesure possible, pour les personnes qui n'ont pas reçu d'instruction primaire ou qui ne l'on pas reçue jusqu'à son terme».

Malgré ces engagements internationaux, et malgré les publications récentes pressant le gouvernement fédéral de se pencher sur la question de l'alphabétisation[57], aucun effort national concerté n'a été entrepris. Les plus gros efforts ont été déployés par de petites organisations bénévoles disséminées d'un bout à l'autre du pays et dont la plupart manquent sérieusement de fonds.

Avant 1978, le principal programme de perfectionnement offert par le gouvernement fédéral était le programme de la CEIC intitulé «Cours préparatoires à la formation professionnelle» (CPFP) auxquels pouvaient s'inscrire les gens considérés analphabètes fonctionnels. Le programme de Cours préparatoires à la formation professionnelle offrait alors des cours de rattrapage s'échelonnant de la 1re à la 12e année et menant à un emploi ou à l'admission à des cours de spécialisation. À la fin des années 1970, toutefois, le programme de Cours préparatoires à la formation professionnelle a commencé à limiter ses cours aux niveaux allant de la 7e à la 12e année, réduisant ainsi les possibilités offertes aux Canadiens sous-instruits.

Les initiatives prises par les gouvernements provinciaux dans le domaine de l'alphabétisation sont inégales. Il est important de s'assurer que les efforts déployés dans ce domaine sont appuyés par un engagement financier permanent et que les programmes d'alphabétisation deviennent entièrement intégrés à des programmes provinciaux durables au lieu de demeurer des activités marginales et expérimentales[58]. Les engagements financiers doivent tenir

56. Paragraphe 26(1).

57. Adams, J.R.; Draper, P.M. et Ducharme, Claude, *L'éducation et le travailleur canadien*, *supra*, note 4; Canada, Parlement, Chambre des communes, *Du travail pour demain: les perspectives d'emploi pour les années 80*; Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement, *Apprendre: un défi pour la vie — Proposition pour combler le fossé entre le travail et la formation*, *supra*, note 4.

58. *Supra*, note 55, p. 96.

compte de la nécessité d'offrir des services de soutien comme les services de soins aux enfants et les indemnités de déplacement.

Les provinces devraient se charger de l'instauration de mécanismes visant à assurer la collaboration entre les divers ministères provinciaux participant aux programmes d'alphabétisation et d'enseignement du français ou de l'anglais langue seconde. De plus, les organismes bénévoles à l'échelle nationale et locale doivent pouvoir bénéficier d'un appui financier constant.

Il y aurait également lieu de coordonner la création de centres de documentation pour rendre accessible le matériel relatif au contenu des programmes, aux méthodes d'enseignement et aux systèmes de prestation. Est-il besoin de souligner la nécessité d'utiliser des moyens innovateurs pour informer les personnes insuffisamment instruites de l'existence des programmes d'alphabétisation?

Cours de langue

La politique de multiculturalisme du Canada, formulée en 1971, avait comme quatrième objectif de «continuer d'aider les immigrants à apprendre au moins l'une des deux langues officielles et à participer pleinement à l'essor du Canada»[59] [*traduction libre*].

Mais comme un auteur l'a fait remarquer: «En mettant trop l'accent sur l'intégration économique à court terme des immigrants adultes, on oublie qu'il faut leur offrir des services à long terme pour faciliter leur intégration sociale. Si l'on néglige de mettre sur pied ces services, on fera face plus tard à un fardeau économique et social plus lourd. Le multiculturalisme ne s'achète pas bon marché»[60] [*traduction libre*].

Débattre des mérites de différents types d'éducation ou des nouvelles possibilités d'emploi pour les personnes qui ne peuvent ni parler ni lire une des langues officielles du Canada ne rime à rien. Dans les mémoires qu'ils ont présentés à la Commission, les membres des minorités visibles ont souligné que l'inaccessibilité des cours de langue était un obstacle à l'égalité dans l'emploi.

---

59. Canada, Parlement, Chambre des communes, *Débats*, déclaration du Premier ministre Trudeau, 8 octobre 1981, citée dans Evelyn Kallen, *Ethnicity and Human Rights in Canada*, Toronto, Gage, 1982, p. 166.

60. Richmond, Anthony H., «Canadian Unemployment and the Threat to Multiculturalism», *Journal of Canadian Studies*, vol. 17, printemps 1982, p. 90.

La Calgary Vietnamese Canadian Association, par exemple, a affirmé que malgré les programmes qu'ils offrent et les bonnes intentions qu'ils manifestent, les gouvernements fédéral et provinciaux ne semblent pas se rendre compte que la langue est un besoin fondamental, comme le logement ou l'alimentation. Elle a ensuite fait remarquer ce qui suit:

> Plus cela fait longtemps que nous sommes au Canada, plus nous prenons conscience que le fait de ne connaître suffisamment ni l'une ni l'autre des langues officielles est, à toutes fins utiles, le principal obstacle qui nous empêche de participer pleinement et équitablement à la vie de la société canadienne[61].

Dans son mémoire, l'Inter-Cultural Association of Greater Victoria, organisation-cadre qui regroupe 37 communautés ethnoculturelles de Victoria, a également fait ressortir le lien fondamental entre la connaissance de l'une ou l'autre des langues officielles et l'emploi:

> Un des facteurs déterminants qui empêchent les minorités visibles de participer pleinement et équitablement à l'activité rémunérée au Canada (particulièrement lorsqu'il s'agit des échelons supérieurs et des emplois prometteurs) est l'absence de cours de langue adéquats pour les immigrants et leurs familles. Voilà un problème auquel le gouvernement du Canada peut s'attaquer en s'engageant à financer et à fournir des services adéquats aux néo-Canadiens, dont la plupart sont de nouveaux arrivants désireux de maîtriser l'une ou l'autre des deux langues officielles du pays.
>
> De plus, s'il désire offrir une aide véritable aux minorités visibles pour leur permettre de devenir des membres à part entière de la population active du Canada (particulièrement aux niveaux professionnel et administratif), le gouvernement du Canada doit reconnaître qu'une partie du problème réside dans la politique actuelle concernant la prestation de cours d'anglais langue seconde[62].

61. Calgary Vietnamese Canadian Association, mémoire soumis à la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, Annexe B, octobre 1983, p. 6.

62. Inter-Cultural Association of Greater Victoria, mémoire soumis à la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, Annexe B, octobre 1983, p. 12-15.

Les Vietnamiens et les Chinois étaient parmi les groupes les plus préoccupés par la question de l'apprentissage linguistique. Beaucoup de Vietnamiens sont arrivés au Canada à titre de réfugiés entre 1979 et 1980, mais «après quatre ans au pays, on estime que 20 % seulement des immigrants vietnamiens d'âge adulte peuvent s'exprimer dans un anglais qui leur permette d'effectuer leurs transactions quotidiennes. Quant à ceux qui parlent suffisamment anglais pour travailler ou poursuivre leurs études, ils ne représentent que de 3 à 5 % de l'ensemble de la communauté vietnamienne»[63] [*traduction libre*].

Une enquête effectuée en 1980 auprès d'immigrants de la région métropolitaine de Toronto installés au Canada depuis plus de trois ans a révélé que la moitié des répondants considéraient avoir encore besoin d'aide dans le domaine des langues ou de l'emploi. Ce sont les répondants nés en Chine, en Grèce, en Italie et au Portugal qui étaient proportionnellement les plus nombreux à signaler des difficultés liées à l'apprentissage linguistique[64].

L'importance de l'apprentissage des langues pour l'intégration sociale, politique et économique réelle des immigrant(e)s est manifeste[65]. Toutefois, la prestation de cours de langue se heurte à de nombreux problèmes. Certains ont trait à l'insuffisance des pro-

63. *Supra*, note 61, p. 3.

64. Sharma, R.D., «Immigrant Needs in Metropolitan Toronto», Toronto, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants, septembre 1980, p. 30, 32.
Un quart des 429 personnes interrogées ont indiqué qu'elles avaient des problèmes relatifs à la langue et un autre quart, des problèmes liés à l'emploi.

65. Une proposition récente du gouvernement fédéral visant à réviser les programmes de formation linguistique à l'intention des immigrants affirme que l'apprentissage des langues est «... un des principaux services nécessaires à l'établissement et à l'intégration des immigrants». Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, *Document de travail pour une nouvelle politique globale concernant les cours de langue à l'intention des immigrants*, Ottawa, 1983, p. 1, 2, 8, 9.
Au niveau provincial, l'Ontario et la Colombie- Britannique ont établi des documents de travail portant sur les systèmes provinciaux de prestation de cours d'anglais langue seconde. Au Québec, le rapport de la Commission d'étude sur la formation des adultes a recommandé l'expansion des programmes de cours de français à l'intention des immigrants. Le programme de cours de langue du Québec, d'une durée de 30 semaines, est déjà un des programmes les plus longs au Canada. (Selman, Mary, *English as a Second Language for Adults*, Document de travail 04/79, un rapport présenté au British Columbia Ministry of Education, Science and Technology, Vancouver, 1979; Sub-committee on Language Training of the Settlement Program and Planning Committee: An Intergovernmental Committee with representation from the Ontario and federal governments. «Consultation paper on the Delivery of English in Metropolitan Toronto», Toronto, 1981; Commission d'étude sur la formation des adultes, *Apprendre: une action volontaire et responsable*, Abrégé du rapport final, Québec, gouvernement du Québec, 1982, p. 47, 48.)

grammes, à la durée des programmes existants, à la méthode de recrutement des candidats, à la qualité de la formation et à l'accessibilité des cours.

Comme dans d'autres domaines de l'éducation et de la formation, la répartition des pouvoirs entre le gouvernement fédéral et les provinces brouille les cartes. Ajoutons à cela que dans le cas de la prestation de cours de langue aux immigrants, deux ministères fédéraux se partagent les responsabilités, soit le Secrétariat d'État et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC).

Le programme offert par le Secrétariat d'État, en vertu de la *Loi sur la citoyenneté canadienne* et de la Politique de multiculturalisme de 1971, est le plus petit des deux. Il offre principalement des cours à temps partiel destinés à aider les nouveaux arrivants à obtenir la citoyenneté et à s'adapter à la société canadienne. Les personnes qui ont acquis le statut de citoyen n'y sont pas admissibles[66]. Les coûts du programme sont partagés avec les provinces et les cours sont dispensés par divers organismes, dont des organisations importantes du domaine de l'éducation comme les commissions scolaires et les collèges communautaires des organismes gouvernementaux, des associations bénévoles et des groupes communautaires.

Le programme de la CEIC est offert en vertu de la *Loi nationale sur la formation*[67]. Les cours de langue de la CEIC «s'adressent d'abord aux immigrants adultes, aux immigrants canadiens et aux autochtones, qui ne peuvent exercer leur profession ou une profession connexe parce qu'ils ne connaissent pas l'une des langues offi-

66. *Loi sur la citoyenneté*, S.C. 1974-1975-1976, c. 108, version modifiée, S.C. 1976-197[illegible], c. 52, par. 128(2), S.C. 1977-1978, c. 22.

67. S.C. 1980-1981-1982-1983, c. 109.
En vertu de la *Loi nationale sur la formation*, les cours de langue sont offerts dans le cadre de l'un ou l'autre de deux grands programmes: Formation dans l'industrie et Formation en établissement. En pratique, le programme de cours de langue de la Formation en établissement, programme à temps plein le plus important du Canada, a une envergure sensiblement plus grande que le programme de cours de langue de la Formation dans l'industrie. Mais parmi l'ensemble des programmes de formation à temps plein en établissement, les cours de langue figurent parmi les programmes plus petits. En 1982-1983, les stagiaires du programme de cours de langue représentaient 7,5 % de tous les stagiaires à temps plein du programme de Formation en établissement (13 169 sur 174 424). La formation professionnelle et la formation en apprentissage dominaient le domaine de la Formation en établissement. Emploi et Immigration Canada, *Rapport annuel 1982-1983*, Ottawa, 1983, p. 75.

cielles.»[68] Les cours sont habituellement offerts à temps plein. Ils sont achetés aux provinces et dispensés en grande partie dans les réseaux de collèges communautaires, bien qu'il existe des variations d'une province à l'autre.

La plupart des stagiaires sont des manœuvres spécialisés, mais récemment des travailleurs non spécialisés ont été admis. Les stagiaires ont généralement accès à des régimes de soutien de revenu.

Ces régimes de soutien de revenu sont toutefois inaccessibles aux immigrants des catégories de la «famille» ou des «parents aidés»[69]. Ce sont les femmes qui prédominent dans la catégorie de la «famille». Pour pouvoir suivre un cours de langue de la CEIC, il faut notamment en avoir besoin pour l'obtention d'un emploi. En raison de cette exigence, de nombreuses immigrantes peuvent se retrouver dans des ghettos d'emploi, puisque le fait de ne connaître ni l'anglais ni le français ne les empêche pas d'obtenir des emplois dans les secteurs marginaux de l'économie[70].

Si elles n'ont pas encore obtenu le statut de citoyenne, ces femmes peuvent profiter des cours de langue à temps partiel offerts par le Secrétariat d'État. Divers autres programmes à temps partiel sont également offerts à l'échelle locale. Toutefois, il arrive souvent que la fatigue et le fait de savoir qu'il faudra de quatre à cinq ans pour maîtriser la langue les amènent à abandonner ces cours. L'absence de services de garde d'enfants est également un facteur

68. De 92 % à 95 % de la somme affectée par le CEIC aux cours de langue dans le cadre du Programme national de formation vont aux cours destinés aux immigrants, Emploi et Immigration Canada, *Document de travail...*, *supra*, note 65, p. 5-6.

69. Cette politique a récemment été réaffirmée, Emploi et Immigration Canada, *Document de travail...*, *supra*, note 65, p. 18. Les immigrants parrainés des catégories de la «famille» et des «parents aidés» sont admis au Canada à condition d'avoir le soutien financier de leur «parrain».

70. Arnopoulos, Sheila McLeod, *Problèmes des femmes immigrantes sur le marché du travail canadien*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1979, p. 41-44.

En 1981-1982, les hommes étaient légèrement plus nombreux que les femmes (52,1 % contre 47,9 %) à s'inscrire aux cours de langue offerts par la CEIC. Les pourcentages varient fortement d'une province à l'autre. Les hommes représentent au moins 60 % des stagiaires à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Alberta. En Ontario, ils sont un peu plus nombreux que les femmes (51,7 % contre 48,3 %). Au Québec, toutefois, les femmes l'emportent (53 % contre 47 %). Emploi et Immigration Canada, *Bulletin statistique annuel 1981-1982: Programme national de formation*, Ottawa, 1983, p. 55.

de dissuasion[71]. Tous les immigrants désireux d'apprendre une des langues officielles devraient avoir facilement accès aux divers cours offerts, quels que soient leurs projets de carrière ou la catégorie à laquelle ils appartiennent à leur arrivée au Canada.

Parmi les immigrants dont l'accès aux cours de langue est limité, mentionnons les hommes et les femmes qui n'ont pas l'intention d'entrer immédiatement sur le marché du travail[72], ceux qui vivent en milieu rural, ceux qui ne sont pas suffisamment instruits dans la langue de leur pays d'origine, ceux, hommes et femmes, qui ont des emplois à temps plein, et ceux qui veulent poursuivre leurs études[73].

L'apprentissage de l'anglais ou du français en milieu de travail ne remplacererait peut-être pas les cours à temps plein destinés aux immigrants, mais il leur offrirait au moins la possibilité d'améliorer leur connaissance de ces langues[74]. Au Canada, il existe divers programmes de cours de langue en milieu de travail. Ils sont organisés et financés (parfois en collaboration) par les gouvernements, l'industrie, les groupes communautaires, les commissions scolaires et les syndicats[75]. Il serait possible d'offrir, dans le cadre du Programme national de formation dans l'industrie, des cours de langue

---

71. Une étude récente sur tous les programmes de cours de langue dispensés dans la région métropolitaine de Toronto révèle que 21,5 % d'entre eux seulement (soit 75 sur 348) offraient des services de garde d'enfants. (Sub-committee on Language Training of the Settlement Program and Planning Committee: An Intergovernmental Committee with representation from the Ontario and federal governments, *supra*, note 65, Appendix: Distribution of ESL by Categories in Boroughs Including Childcare.)

    Un rapport présenté en 1979 par le Joint Task Force on Immigrant Women (Toronto, ministère de la Culture et des Loisirs de l'Ontario, p. 33) ainsi que le *Rapport* du Greater Toronto Southeast Asian Refugee Task Force (1980, p. xi) recommandaient que tous les programmes d'enseignement de l'anglais langue seconde fournissent des services de garde d'enfants.

72. La majorité des membres de ce groupe sont des femmes. En 1982-1983, parmi les 13 865 immigrants qui avaient besoin de cours de langue et avaient indiqué qu'ils n'entreraient pas sur le marché du travail, 75 % étaient des femmes. Emploi et Immigration Canada, données provenant du système Immigration 1000. (Banque de données de l'Immigration, Ottawa, 1984)

73. Emploi et Immigration Canada, *Document de travail...*, *supra*, note 65, p. 8, 9.

74. En Suède, les travailleurs immigrants ont droit de consacrer chaque année un certain nombre d'heures de travail payées à des cours de langue.

75. Une récente analyse de six projets de ce genre réalisés dans quatre centres urbains a permis de déterminer les causes de leur réussite: le zèle manifesté par tous les participants — cadres, enseignants, travailleurs — particulièrement les cadres intermédiaires; le fait qu'on avait eu suffisamment de temps pour concevoir et offrir un cours répondant aux besoins décelés, et la personnalité et l'expérience de l'enseignant. Sauvé, Virginia, «EWP: A Study of Six Projects in Alberta and Ontario», *TESL Talk*, vol. 13, nº 4, automne 1982, p. 20.

en milieu de travail aux immigrants qui ont dû renoncer à la formation linguistique parce qu'ils devaient se trouver immédiatement un emploi. Les femmes peu spécialisées qui acceptent de travailler dans des ghettos d'emploi où elles n'ont pratiquement jamais l'occasion d'apprendre le français ou l'anglais pourraient compter parmi les principaux bénéficiaires.

Il convient d'encourager la mise sur pied de programmes d'apprentissage d'une langue en cours d'emploi, certes, mais il faudrait avant tout modifier la politique générale en matière de cours de langue pour rendre ces derniers plus accessibles à tous les immigrants, qu'ils déclarent ou non avoir l'intention d'entrer sur le marché du travail.

Bien que le gouvernement fédéral finance les cours de langue à temps plein, ce sont les provinces qui prennent les décisions concernant la prestation et le contenu de ces cours. Cette situation entraîne une variation importante de la qualité et de la durée des cours[76]. Il suffit d'au moins une année de cours pour acquérir une connaissance suffisante d'une des deux langues[77]. Tous les immigrants, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, ont besoin d'allocations de subsistance et de transport, ainsi que d'allocations pour le soin des enfants. Les lacunes que présentent les allocations de formation actuelles seront examinées dans la prochaine section du présent chapitre.

L'élaboration d'une nouvelle politique globale concernant les cours de langue s'impose. Les deux ministères fédéraux concernés l'ont d'ailleurs préconisée dans un récent document de travail. Ce document recommande que tous les immigrants adultes reçoivent des cours de langue de base, qu'ils soient destinés ou non à entrer sur le marché du travail, et que les immigrants qui entrent sur le

76. Le Québec offre des cours d'une durée de 30 semaines, et l'Ontario, des cours d'une durée initiale de 24 semaines.

77. Les cours de langue de base à l'intention des employés de la Commission de la Fonction publique qui parlent déjà une des deux langues officielles du Canada durent 12 mois au niveau le plus élevé. *Les langues officielles dans la Fonction publique du Canada: Énoncé de certaines modifications de politiques*, document préparé conjointement par le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique, Ottawa, 1981, p. 16, section 4B; Recommandations de la Commission d'étude sur la formation des adultes, *supra*, note 65, p. 47, 48, la Commission a signalé qu'au Québec, province qui offre déjà un des programmes de cours de langue les plus longs au pays, la durée des cours à temps plein devra peut-être se prolonger au-delà des 30 semaines actuelles. Dans ses recommandations, la Commission d'étude sur la formation des adultes préconise «... une politique d'ensemble de l'éducation des adultes [qui] doit mettre de l'avant le droit fondamental de tous les adultes à l'éducation», droit qui serait garanti «au moyen d'une loi-cadre», p. 13.

marché du travail acquièrent un niveau de connaissance de la langue qui corresponde à leurs besoins, à leurs compétences et à leurs aspirations en matière professionnelle. En plus, le document recommande la négociation entre le gouvernement fédéral et chaque province d'une nouvelle entente globale qui «déterminerait le cadre nécessaire pour faciliter l'analyse des besoins, l'établissement des priorités, la coordination de la prestation des services, les normes de qualité et l'évaluation des programmes»[78].

Les enseignants n'ont pas tous reçu une formation dans l'enseignement du français ou de l'anglais langue seconde. Les cours d'immersion en français ou en anglais à l'intention des immigrants adultes ne sont généralement pas aussi efficaces que les cours où les explications sont données dans la langue de l'immigrant. Il existe certains cours bilingues, mais il faudrait que cette approche soit élargie. La plupart des cours sont de niveau «compétence générale». Les cours avancés sont très rares, et les cours axés sur les métiers, presque inexistants[79]. C'est donc dire que les immigrants spécialisés ou professionnels n'ont guère la possibilité d'acquérir le niveau de compétence nécessaire pour trouver du travail dans leur domaine. Un programme prolongé devrait être offert à ces immigrants, car certains doivent avoir une très bonne connaissance de l'anglais ou du français pour obtenir les licences nécessaires à l'exercice de leur métier ou profession[80]. Il faudrait également songer à remplacer les délais imposés par les programmes de la CEIC par l'objectif «niveau de compétence souhaité»[81].

Il aurait également lieu d'envisager l'établissement de programmes de transition pour faire le lien entre le programme de langue prévu par la *Loi nationale sur la formation* et les programmes de formation professionnelle. Un nouveau type de cours pourrait combi-

78. Emploi et Immigration Canada, *Document de travail...*, *supra*, note 65, p. 10, 11.

79. Nombre de ces constatations ont été confirmées par une analyse des programmes de cours de langue offerts dans la région métropolitaine de Toronto effectuée en 1981 par le Sub-committee on Language Training of the Settlement Program and Planning Committee: An Intergovernmental Committee with representation from the Ontario and federal governments, *supra*, note 65.

80. Certains organismes de réglementation professionnelle ne reconnaissent que les candidats qui sont reçus à l'examen d'anglais TOEFL (Teachers of English as a Foreign Language). Cet examen est souvent une condition d'admission à l'université, soit pour des études à temps plein, soit pour des études à temps partiel. De nombreuses associations professionnelles et universités exigent une note de 500 à ce test.

81. Kosonen, Robin D., *A Study of the Adult Education Needs of Non-English Speaking Chinese*, document rédigé pour le Vancouver School Board Career and Community Education Services et le ministère de l'Éducation de la province en collaboration avec le Strathcona Manpower Outreach Project, Vancouver, Vancouver School Board Career and Community Education Services, 1981, p. 15.

ner l'acquisition de compétences et l'acquisition du vocabulaire français ou anglais nécessaire à l'obtention d'un emploi dans un domaine donné.

Le pouvoir discrétionnaire des conseillers de la CEIC de décider si telle personne ou telle autre est admissible aux cours de langue pose également des difficultés. Ces conseillers contrôlent tant l'accès aux cours de langue que l'accès aux possibilités d'emploi. Il faudrait réduire sensiblement ce pouvoir et y faire contrepoids au moyen de mécanismes d'appel. Dans la mesure du possible, les conseillers devraient connaître à fond la langue et la culture des nouveaux immigrants.

Le processus d'établissement des immigrants pourrait commencer avant l'immigration comme telle: les immigrants éventuels recevraient des renseignements sur les emplois disponibles et sur les critères régissant l'accréditation professionnelle[82].

Une façon d'aider les immigrants hautement spécialisés à s'établir en tant que professionnels est de créer un organisme chargé de leur fournir des conseils sur la façon de d'obtenir l'accréditation professionnelle nécessaire ainsi que des renseignements sur les cours de langue offerts.

Un des principaux problèmes est le fait que les immigrants ne sont pas au courant de l'existence de divers cours de langue conçus pour eux ni conscients de l'importance d'apprendre une des deux langues officielles. Il n'y a pas suffisamment de publicité sur les différents types de cours de langue offerts par la communauté, les commissions scolaires, les collèges communautaires, les universités, les organismes bénévoles et le gouvernement[83]. Cette situation peut être attribuée en partie au fait que les cours sont financés à court terme et ne peuvent donc pas être offerts de façon permanente.

LA FORMATION

Les programmes de formation doivent simultanément satisfaire trois exigences: la pertinence, l'efficacité et l'accessibilité.

---

82. En Australie, le ministère de l'Immigration et des Affaires ethniques facilite l'évaluation des qualifications des immigrants avant leur entrée au pays en faisant examiner leurs titres par l'organisme de réglementation approprié.

83. Certaines provinces ont publié des répertoires des programmes d'anglais langue seconde offerts, améliorant ainsi sensiblement l'accessibilité aux programmes. Le répertoire *English as a Second Language/Dialect Directory of Services and Resources* est publié par le ministère de la Culture et des Loisirs (maintenant Citoyenneté et Culture) de l'Ontario, le ministère de l'Éducation de l'Ontario et la Teachers of English as a Second Language (TESL) Association of Ontario, 1981.

L'évolution structurelle de la base économique de notre pays entraîne des bouleversements dans certains secteurs, et l'apparition de nouveaux besoins dans d'autres. En raison de la dynamique de cette transformation, il est parfois difficile de déterminer quelle sera la nature de ces nouveaux besoins. Cette situation pose des difficultés aux responsables de l'élaboration des programmes de formation et d'éducation qui doivent tenter d'établir les programmes en fonction des besoins éventuels du marché du travail. Pour être efficace, toute stratégie de formation et d'éducation doit permettre de produire une réserve de candidats qualifiés propre à répondre aux besoins actuels ou prévus du marché du travail. Cela nécessite le genre de planification prudente et approfondie qui est rendue si difficile par un marché du travail en constante évolution.

Le Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail et le Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80 ont fait ressortir la nécessité de meilleurs systèmes de renseignements sur le marché du travail pour déterminer avec plus d'exactitude dans quels domaines il convient d'offrir des programmes de formation[84].

Il est essentiel que les programmes de formation soient alignés sur les besoins actuels et éventuels du marché. Il faudrait, dans la mesure du possible, s'assurer que les possibilités de formation correspondent aux perspectives d'emploi.

Le succès de cette opération repose en partie sur l'établissement de prévisions à l'échelle locale, régionale et nationale. L'accent doit porter sur des programmes de formation axés sur les besoins locaux plutôt que sur les besoins généraux.

Les analystes du marché du travail admettent toutefois que même les systèmes de projection les plus avancés ne peuvent prévoir totalement les besoins dans de nouveaux domaines comme la micro-électronique[85]. En outre, on ne s'entend pas lorsqu'il s'agit de

---

84. Canada, Parlement, Chambre des communes, *Du travail pour demain — les perspectives d'emploi pour les années 80*, *supra*, note 4, p. 122-127; Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, *supra*, note 4, p. 90-96.

85. Humphreys, Elizabeth, *Technological Change and the Office*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique nº 17, (Sommaire français: «L'évolution technologique et le travail de bureau.»), Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981, p. 5; Travail Canada, *La micro-électronique au service de la collectivité*, *supra*, note 4, p. 79,80.

prévoir quels secteurs de l'économie connaîtront la croissance la plus marquée au cours de la prochaine décennie.

Étant donné l'impact des progrès technologiques, on accorde de plus en plus d'importance à la formation générique, laquelle est axée sur l'acquisition de compétences propres à diverses professions et permet de changer plus facilement d'emplois[86].

Un système global de formation nécessite un certain degré de souplesse; toutefois, on a tendance à appeler «souple» des programmes disparates et peu structurés de formation et d'éducation. Les auteurs des mémoires soumis à la Commission ont indiqué clairement que dans l'élaboration et la prestation de programmes, il faut s'efforcer davantage de répondre aux besoins particuliers des groupes à l'étude. Beaucoup se sont plaints que les programmes sont révisés, remplacés ou rebaptisés en un tournemain, et qu'il est donc extrêmement difficile de se tenir au courant de ce qui est offert.

Il est particulièrement nécessaire d'accroître la formation sur le tas[87] et la formation au terme de laquelle le bénéficiaire est assuré d'un emploi[88], d'offrir davantage de cours de «transition» et de cours de formation de type préparatoire[89], et d'améliorer la formation dans les régions isolées du pays. Selon certaines des personnes que la Commission a rencontrées, les programmes de formation ne sont pas suffisamment nombreux: il faut parfois attendre jusqu'à deux ans pour y avoir accès. Les programmes existants s'adressent à un ensemble «homogène» d'étudiants, ne faisant aucun cas de la nécessité d'offrir différents modes d'instruction à différents groupes cibles.

---

86. Smith, Arthur, *Generic Skills: Improving Transferability in Occupational Training*. Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique n° 34. (Sommaire français: «Compétences génériques: amélioration de la transférabilité dans la formation professionnelle.»). Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981; Travail Canada, *La micro-électronique au service de la collectivité*, *supra*, note 4, p. 77-79.

87. Goldman, Barbara, *New Directions for Manpower Policy*. Montréal, Institut de recherche C.D. Howe, 1976, p. 40; Canada, Parlement, Chambre des communes, *Du travail pour demain — les perspectives d'emploi pour les années 80*, *supra*, note 4, p. 82; Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, *supra*, note 4, p. 192-194; Travail Canada, *La micro-électronique au service de la collectivité*, *supra*, note 4, p. 76.

88. Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, *supra*, note 4, p. 115.

89. *Ibid.*, p. 115, 116.

Les autochtones se sont montrés inquiets du fait qu'ils se retrouvent plus souvent qu'autrement sans emploi à la fin d'un programme de formation ou d'emploi subventionné. Il faudrait réexaminer les programmes de formation et de subvention salariale d'une durée limitée pour corriger cette situation.

Programmes de la Loi nationale sur la formation

Les deux principaux programmes canadiens de formation professionnelle et industrielle exécutés par le gouvernement aux termes de la *Loi nationale sur la formation*[90] sont le Programme national de formation en établissement et le Programme national de formation dans l'industrie. Le premier a succédé au Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada et le deuxième au Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada. Tous deux sont administrés par la CEIC.

Le Programme national de formation en établissement comprend un certain nombre d'éléments dont les deux plus importants sont la formation professionnelle et la formation en apprentissage. Le premier donne une formation en classe dans divers domaines. Le deuxième offre normalement une formation sur le tas accompagnée d'une formation en classe. Dans ce dernier cas, la formation en classe est financée par le biais du Programme national de formation en établissement de la CEIC, tandis que la formation sur le tas peut être financée par la CEIC au moyen d'un contrat conclu entre celle-ci et l'employeur.

Les autres éléments du Programme national de formation en établissement sont des programmes plus petits et plus généraux. Les Cours préparatoires à la formation professionnelle sont des cours de rattrapage dont le niveau va de la 7e à la 12e année. Le Programme de formation préparatoire à l'emploi dote les participants de compétences de base ainsi que des compétences nécessaires pour faire face aux situations qui se produisent en milieu de travail, les informe sur les méthodes de recherche d'emploi et leur apprend à se fixer des objectifs de carrière. Le Programme d'adaptation au travail met le participant dans une situation professionnelle (aux frais de la CEIC), lui fournit des conseils et vise à lui permettre d'acquérir de bonnes habitudes de travail. Le Programme d'orientation professionnelle permet aux participants d'acquérir de l'expérience dans divers métiers pour les aider à faire des choix. En outre,

90. S.C. 1980-1981-1982-1983, c. 109.

des cours de langue sont offerts à ceux qui doivent apprendre le français ou l'anglais pour obtenir et conserver un emploi.

Tous les adultes qui n'ont pas de diplôme universitaire sont admissibles, pourvu qu'ils n'aient pas fréquenté un établissement d'enseignement depuis au moins 12 mois. On s'efforce cependant d'assurer au moins la participation d'un nombre minimum de membres de certains groupes — en particulier les femmes.

Le deuxième programme dispensé aux termes de la *Loi nationale sur la formation* est le Programme national de formation dans l'industrie. Il assure une formation en cours d'emploi dans les secteurs privé et public. La CEIC rembourse aux employeurs la plupart des frais qu'ils engagent au titre de la formation et une partie des salaires qu'ils versent aux stagiaires. Ces subventions sont généralement offertes pour une période allant jusqu'à 52 semaines s'il s'agit du Programme de formation générale dans l'industrie et jusqu'à 104 semaines s'il s'agit du Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée[91].

Cependant, les employeurs ne font pas toujours appel aux subventions qui sont disponibles[92].

---

91. En vertu de la *Loi nationale sur la formation*, S.C. 1980-1981-1982-1983, c. 109, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada peut désigner certaines professions comme étant d'importance nationale s'il s'agit de professions «où elle constate, ou pour laquelle elle prévoit, une pénurie de personnel à l'échelle nationale ou régionale suffisamment grave pour y justifier une action spéciale» (par. 2(3)). La CEIC procède à cette désignation après avoir consulté les gouvernements provinciaux, les milieux d'affaires et les syndicats. Le Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée a porté jusqu'ici sur des professions comme celles d'outilleur-ajusteur et de mécanicien d'entretien industriel.

92. Crawford, Trish, «$27 Million for Job Training Goes Unused», *Toronto Star*, 5 septembre 1983, p. A1.

Pendant la récession de 1982, où l'embauche était généralement en baisse, les industries de l'Ontario ont retourné 27 millions de dollars en subventions salariales au gouvernement fédéral. Par conséquent, seulement la moitié des 8 000 stagiaires prévus ont pu profiter du Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée.

On rembourse habituellement à l'employeur 50 % du salaire d'un stagiaire, jusqu'à un maximum de 250 $ par semaine. Certains groupes de stagiaires font toutefois l'objet de dispositions spéciales. Les employeurs qui forment des femmes pour des emplois non traditionnels dans le cadre de la Formation générale dans l'industrie ou de la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée peuvent se voir rembourser 75 % du salaire de ces stagiaires. Les employeurs qui offrent de la formation à des personnes ayant des besoins spéciaux, c'est-à-dire les personnes qui «étaient incapables d'obtenir ou de garder un emploi régulier en raison d'un handicap social, physique ou mental» (Emploi et Immigration Canada, *supra*, note 70, p. 108), peuvent se voir rembourser jusqu'à 85 % du salaire de ces stagiaires, mais seulement dans le cadre de la Formation générale dans l'industrie, qui porte sur une période plus courte. Les autochtones, ainsi que les personnes handicapées physiquement et mentalement, font partie de la catégorie des «personnes ayant des besoins spéciaux».

Sous l'influence de la *Loi nationale sur la formation*, le terme «formation des adultes» en est venu à signifier «formation spécialisée ou professionnelle». Cette façon de voir la formation est peut-être utile pour de nombreuses personnes, mais elle ne répond pas aux besoins urgents des groupes sur lesquels notre Commission a été chargée de se pencher. S'il en est ainsi, c'est en partie parce que les cours de formation spécialisée exigent des compétences de base que beaucoup ne possèdent pas. L'impossibilité d'acquérir ces compétences de base contribue à perpétuer le désavantage économique.

La plupart des programmes créés en vertu de la *Loi nationale sur la formation* exigent une 8e année, beaucoup une 10e ou une 12e année[93], particulièrement pour les cours de technologie. Les programmes d'apprentissage provinciaux favorisent de plus en plus les personnes qui possèdent un niveau d'instruction élevé[94], ce qui les rend inaccessibles aux Canadiens qui ne sont pas suffisamment instruits, c'est-à-dire ceux qui ont le plus besoin de cours de formation. En se fondant uniquement sur des critères liés au niveau de scolarité au lieu de tenir compte également des aptitudes, les programmes excluent beaucoup de personnes qui autrement se qualifieraient.

La formation spécialisée est axée sur le marché du travail et fournit les compétences nécessaires pour des postes donnés identifiés à l'aide d'un système complexe de projections. Tant que la projection est exacte, le système est utile. Mais souvent elle ne l'est pas.

---

93. Le niveau d'instruction des personnes qui participent aux programmes de formation de la CEIC s'accroit. Dans le secteur de la formation dans l'industrie, les personnes qui ont 12 ans ou plus de scolarité représentaient 54,1 % de tous les participants en 1981-1982, comparativement à 43,8 % en 1977-1978. Les personnes ayant 8 ans ou moins de scolarité représentaient 10,1 % des participants en 1981-1982, comparativement à 14,5 % en 1977-1978. Emploi et Immigration Canada, *supra*, note 70, p. 78.

    Une tendance semblable est observée dans le secteur de la formation en établissement. En 1981-1982, les personnes ayant 12 ans ou plus de scolarité représentaient 36 % de tous les stagiaires, comparativement à 25,3 % en 1977-1978. Les personnes ayant 8 ans ou moins de scolarité représentaient 16,4 % de tous les stagiaires en 1981-1982, comparativement à 24,4 % en 1977-1978. (Emploi et Immigration Canada, *supra*, note 70, p. 53.)

    Cette tendance vers l'accroissement des niveaux d'instruction était évidente même avant l'adoption, en 1982, de la *Loi nationale sur la formation* (LNF) qui met l'accent sur la formation professionnelle supérieure. La majorité des professions considérées comme étant d'importance nationale aux termes de la LNF exigent une 12e année.

94. Adams, R.J.; Draper, P.M. et Ducharme, Claude, *supra*, note 4, p. 175, 176.

    Pour être admis aux programmes de formation professionnelle, les candidats doivent souvent avoir une 10e année, mais depuis quelques années, avec l'accroissement de la demande de postes d'apprentis, les employeurs donnent de plus en plus la préférence à ceux qui ont fait des études postsecondaires.

Les gens sont donc formés pour des postes précis qui n'existent pas ou ne sont pas en nombre suffisant au moment où ils reçoivent leur diplôme. La formation est si spécialisée, que les compétences acquises ne peuvent souvent pas servir pour d'autres postes. Il en résulte donc une situation où le stagiaire termine à peine un cours de formation qu'il doit déjà s'inscrire à un autre.

C'est en partie à cause de ce risque d'impasse que tout le concept de formation axée sur un emploi donné a subi une transformation dans l'esprit des spécialistes de la question. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques, «le développement social et économique dépendra de plus en plus à l'avenir de la possession simultanée par les personnes actives de qualifications techniques et d'une capacité de jugement très sûr.»[95] D'après l'OCDE, «la formation professionnelle en vient à ressembler davantage à l'enseignement traditionnel et moins à l'idée qu'on se faisait habituellement de l'instruction nécessaire pour être en mesure d'exécuter des procédures spécifiques.»[96] Autrement dit, il faut enseigner aux gens à apprendre par eux-mêmes. Ce changement d'optique revêt une importance capitale pour les groupes sur lesquels la Commission est chargée de se pencher.

La formation générique a pour but l'acquisition de compétences dans les domaines suivants: mathématiques, communication, relations interpersonnelles, raisonnement, travail manuel et solution des problèmes. Il s'agit là de compétences fondamentales et générales. La formation générique prépare les gens à divers emplois en leur donnant le bagage qui leur permettra d'apprendre en cours d'emploi.

Les femmes

Les programmes actuels offerts par le Programme national de formation ne répondent pas aux besoins des femmes, particulièrement celles qui sont plus âgées, qui ont des personnes à charge ou qui occupent des postes susceptibles de disparaître. Même si les programmes actuels s'adressent d'abord aux chômeurs, ce qui est compréhensible, ils devraient tenir compte du fait que beaucoup de femmes ont besoin de se recycler[97].

---

95. Organisation de coopération et de développement économiques, *Le devenir de l'enseignement et de la formation professionnels*, Paris, 1983, p. 23, 24.

96. *Ibid.*, p. 21.

97. Pour un examen approfondi des lacunes des programmes de formation du Canada concernant les femmes, voir Condition féminine Canada, *Not Working: Strategy for Improving Women's Status in Federal Government Employment Programs*, Ottawa, mars 1984.

On s'attend à ce que le «secteur féminin» du marché du travail soit le plus durement frappé par le virage technologique. La bureautique et l'automatisation ne tardera certainement pas à supplanter les emplois traditionnels de bureau que l'on retrouve dans des entreprises comme les banques et les compagnies d'assurance[98]. Diverses enquêtes révèlent néanmoins que la majorité des jeunes femmes d'aujourd'hui se retrouveront dans des emplois voués à l'automatisation, en d'autre termes, «un travail de soutien par opposition à un travail nécessitant l'esprit d'initiative et le sens des responsabilités»[99] [*traduction libre*]. On a prédit que plus d'un million de femmes pourraient être réduites au chômage d'ici 1990[100]. Selon un auteur, «non seulement le travail de bureau ne croît pas au même rythme que la main-d'œuvre féminine, mais les femmes n'obtiennent pas une part équitable des emplois professionnels et administratifs, dont le nombre augmente»[101] [*traduction libre*]. Un autre sujet de préoccupation est le phénomène de «dévaluation» des femmes qui se manifeste dans le domaine de la micro-électronique. Cette «dévaluation» des compétences se fait particulièrement sentir dans les domaines qui utilisent des claviers, où les compétences traditionnelles d'une dactylographe, notamment la préparation et la mise en page, sont rendues superflues par les machines. La dévaluation des tâches peut amener une réduction des salaires ainsi qu'un accroissement du stress provoqué par l'ennui[102].

Le counselling a un rôle important à jouer dans la formation ou le recyclage des femmes.

Un grand nombre de femmes réintègrent le marché du travail et le découvrent différent de celui qu'elles ont quitté ou auquel leur formation les a préparées. Bien qu'elles aient en moyenne un niveau de scolarité égal à celui des hommes, les femmes ne disposent pas d'une formation suffisante dans les domaines des

---

98. Menzies, Heather, *Women and the Chip: Case Studies of the Effet of Informatics on Employment in Canada*, Montréal, Institut de recherches politiques, 1981, p. 75-80; Menzies, Heather, *Computers on the Job: Surviving Canada's Microcomputer Revolution*, Toronto, James Lorimer and Company, 1982, p. 41, 42, 119-123, 139, 140; *supra*, note 10, p. 4. Voir également Werneke, Diane, *Microelectronics and Office Jobs: The Impact of the Chip on Women's Employment*, Genève, Organisation internationale du travail, 1983.

99. *Supra*, note 10, p. 4.

100. Menzies, Heather, 1981, *supra*, note 98, p. 75.

101. *Supra*, note 10, p. 4.

102. Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Microtechnologie et emploi: questions d'importance pour les femmes*, Ottawa, juillet 1982, p. 16, 17.

sciences, des mathématiques et des techniques pour profiter des nombreuses possibilités d'emplois nouvelles. Les programmes de formation, de recyclage et de perfectionnement des femmes doivent éliminer l'écart entre les compétences exigées par les employeurs dans les professions où la demande est forte et les compétences actuelles et les attentes des femmes, pour éviter la ségrégation professionnelle et les problèmes qui y sont liés.

C'est ne faire aucun cas de l'expérience vécue par les femmes jusqu'ici que de s'attendre, par exemple, qu'elles profitent du Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée en leur réservant de 10 à 15 % des places sans d'abord leur offrir des programmes préparatoires. De plus, c'est manquer de perspicacité que de former les femmes uniquement pour des professions bien précises. Cette approche réduit leur mobilité et accroît les risques qu'elles soient cantonnées dans de nouveaux ghettos d'emploi.

Ce qu'il faut, c'est une formation de transition visant à fournir aux femmes des compétences générales dans les domaines des sciences, de l'informatique et de la communication, tant verbale qu'écrite, et à les familiariser avec les domaines industriel et technologique. Cette approche aurait pour effet d'accroître leur mobilité ainsi que de réduire la ségrégation professionnelle et les écarts salariaux qui en résultent. En 1982-1983, les femmes représentaient 44,8 % des participants aux Cours préparatoires à la formation professionnelle, 53,5 % des participants à la Formation préparatoire à l'emploi, 40,7 % des participants au Programme d'adaptation au travail, 83,3 % des participants aux cours d'orientation professionnelle et 45,3 % des participants aux cours de langue[103]. Or, on remarque justement une baisse du nombre de certains de ces cours offerts dans le cadre du Programme national de formation en établissement.

Selon le Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme, «le fait que les femmes n'occupent pas toutes les places qui leur sont réservées dans les cours non traditionnels indique peut-être que ces cours ne leur sont pas accessibles s'ils ne sont pas accompagnés d'un programme de transition»[104] [*traduction libre*]. En 1982-1983, la population active féminine totalisait 41 %,

---

103. Katz, Sharon, «CEIC and Target Group Members», étude réalisée pour le compte de la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, décembre 1983, p. 10-12.

104. Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme, *National Training Act: Its Impact on Women*, Ottawa, 1984, p. 5.

les femmes constituaient alors 25,7 % des stagiaires à temps plein du Programme national de formation en établissement[105], ce qui représente une baisse comparativement à 32,5 % en 1979-1980[106].

En 1982-1983, les femmes représentaient environ un tiers des participants à l'élément «formation professionnelle» du programme, mais la plupart d'entre elles reçevaient cette formation dans des domaines traditionnellement réservés au femmes, soit 46,2 % dans le travail de bureau et 12,9 % dans la vente[107]. Seulement 11 % recevaient une formation dans des domaines «non traditionnels»[108], définis par la CEIC comme étant ceux où les femmes représentent moins de 10 % de la main-d'œuvre[109]. En 1981-1982, par exemple, 5,5 % seulement des stagiaires dans le domaine de l'usinage étaient des femmes[110]. Par ailleurs, en 1982-1983, 3,3 % seulement du total des apprentis étaient des femmes, et là encore, elles se trouvaient dans les domaines traditionnellement «féminins» de la cuisine et de la coiffure[111].

Les femmes représentent un pourcentage encore plus petit des stagiaires du Programme national de formation dans l'industrie. En 1982-1983, elles constituaient 22,7 % des stagiaires du programme de Formation générale dans l'industrie[112], comparativement à 27,4 % en 1979-1980[113], et 2,2 % seulement des stagiaires du programme de Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée[114]. Parmi les femmes qui participaient à la formation générale dans l'industrie, 17,6 % seulement recevaient une formation dans des domaines non traditionnels[115]. Toutefois, parmi

105. *Supra*, note 103, p. 7; Statistique Canada, données non publiées, recensement de 1981.
106. Emploi et Immigration Canada, *supra*, note 70, p. 53.
107. *Supra*, note 103, p. 8.
108. *Ibid.*, p. 8.
109. Emploi et Immigration Canada, *supra*, note 70, p. 107.
110. *Ibid.*, p. 66.
111. *Supra*, note 103, p. 9.
112. *Ibid.*, p. 13.
113. Emploi et Immigration Canada, *supra*, note 70, p. 78.
114. *Supra*, note 103, p. 13.
115. *Ibid.*, p. 13.

les 138 femmes participant à la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée, 92,8 % recevaient leur formation dans des domaines non traditionnels[116].

Les autochtones

Au cours de la présente décennie, les autochtones représenteront jusqu'à 20 % de la croissance de la population active dans les provinces de l'Ouest[117]. Pourtant, on consacre relativement peu d'efforts pour les aider à surmonter les difficultés particulières qu'ils doivent affronter. Les autochtones sont généralement désavantagés par de faibles niveaux d'instruction et par le manque de compétences. À cause de leurs désavantages, ils ont par le passé obtenu des emplois dans les secteurs les plus vulnérables de l'économie et ont été touchés par un taux de chômage considérablement plus élevé que celui observé chez les non-autochtones[118].

Qui plus est, leur participation au Programme national de formation en établissement ne permet guère d'envisager leur avenir avec optimisme. En 1982-1983, par exemple, les autochtones constituaient 5,4 % des stagiaires à temps plein[119] et un peu moins de 1 % des stagiaires en apprentissage[120]. La plupart étaient inscrits à des cours plus généraux: 16,4 % aux Cours préparatoires à la formation professionnelle, 19,3 % à la Formation préparatoire à l'emploi, 5,7 % au Programme d'adaptation au travail et 10,7 % à l'Orientation professionnelle[121].

En 1982-1983, les autochtones comptaient pour 7,1 % des stagiaires en Formation générale dans l'industrie, mais seulement 0,4 % des stagiaires en Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée[122]. Il convient de répéter ici que la CEIC a diminué ses cours d'éducation de base des adultes au profit des cours de formation professionnelle, sans offrir de programmes de transition visant à aider les personnes désavantagées à remplir les conditions nécessaires pour suivre ces derniers cours.

---

116. *Ibid.*, p. 13.
117. Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, *supra*, note 4, p. 104.
118. Statistique Canada, données non publiées du recensement de 1981.
119. *Supra*, note 103, p. 7.
120. *Ibid.*, p. 9.
121. *Ibid.*, p. 10, 11.
122. *Ibid.*, p. 13

Le Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 1980 a reconnu et souligné l'importance d'offrir des programmes de préparation à l'emploi aux femmes, aux autochtones, aux minorités et aux personnes handicapées, et plus particulièrement des cours de formation en «dynamique de la vie»[123]. Le Groupe a en outre recommandé la création de centres innovateurs, mobiles et axés sur les besoins des collectivités dans les régions nordiques et éloignées[124]. On ne peut pas s'attendre (avec raison) à ce que les habitants d'une collectivité laissent de bon cœur leurs foyers et leurs familles pendant des mois afin de recevoir une formation professionnelle. Puisque la majorité des autochtones (65 %) vivent dans des régions rurales et éloignées, comparativement à 25 % de l'ensemble de la population canadienne[125], la Commission appuie la recommandation du Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Les personnes handicapées

En 1982-1983, les personnes handicapées physiquement ou mentalement ne représentaient que 0,2 % des stagiaires à plein temps du Programme national de formation en établissement[126]. À l'époque, elles constituaient 2 % des stagiaires en Formation générale dans l'industrie. Toutefois, parmi les 6 000 stagiaires et plus du Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée, trois seulement étaient des personnes handicapées[127]. Le taux élevé de chômage[128] des personnes handicapées ne peut être réduit que dans une très faible mesure si les personnes handicapées ne reçoivent pas de formation.

La société est certes capable de régler un des problèmes de ce groupe: l'accès physique aux installations. Tous les centres offrant

123. Canada, Parlement, Chambre des communes, *Du travail pour demain: les perspectives d'emploi pour les années 80*, *supra*, note 4, p. 107, 110.

124. *Ibid.*, p. 110.

125. Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, *Les Indiens, situation actuelle*, Ottawa, 1980, p. 12.

126. *Supra*, note 103, p. 7.

127. *Ibid.*, p. 14.

128. Sampson, Frank, *Issues Relating to the Labour Force Position of the Disabled in Canada*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique n° 30, (Sommaire français: «Questions relatives à la situation des personnes handicapées au sein de la population active du Canada.»), Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1981, p. 5.

des programmes d'éducation et de formation peuvent rendre les lieux accessibles aux personnes handicapées sur le plan de la mobilité. L'accès d'autres personnes handicapées peut également être assuré, soit par l'embauche d'employés supplémentaires, soit par la construction d'installations spéciales.

Mais ce qui décourage le plus les personnes handicapées est le fait que dans trop de cas les programmes d'études ou de formation n'aboutissent pas à un emploi. Une étude a révélé que chez les diplômés universitaires de ce groupe, le taux de chômage s'élevait à 26,3 %, alors que pour les non-handicapés, il n'était que de 2,7 %[129].

Les problèmes de transport se posent non seulement aux personnes qui vivent dans des régions inaccessibles du Canada, mais aussi à toutes les personnes handicapées partout au pays. Pour avoir accès aux programmes de formation et d'éducation, il faut non seulement pouvoir se rendre à l'établissement de formation et en revenir, mais aussi disposer d'autres appuis. Il faudrait affecter des fonds pour fournir des aides et des appareils destinés à aider les personnes handicapées[130], et voir à ce que les programmes de formation soient offerts dans des édifices accessibles à tous.

Des facteurs d'ordre financier découragent également les personnes handicapées à se perfectionner. Il faut réexaminer les systèmes de prestations et de pensions pour s'assurer que les personnes désirant se perfectionner ou s'instruire soient encouragées financièrement à le faire au lieu d'être pénalisées.

En vertu du Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées, et conformément à des ententes conclues avec les provinces et les territoires, sauf le Québec, le gouvernement fédéral couvre la moitié d'une grande partie des frais engagés par une province pour la prestation d'un programme visant la réadaptation professionnelle des personnes handicapées physiquement ou mentalement. Le programme fédéral a pour but d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées, de les amener à ne plus dépendre du public ou de leurs parents et de leur permettre de contribuer pleinement à la vie de société en leur

---

129. Ontario Manpower Commission, *Employment and the Physically Handicapped in Ontario*, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, janvier 1982, p. 8, 64.

130. Canada, Parlement, Chambre des communes, Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, *Obstacles*, *supra*, note 4, p. 121.

offrant des services de réadaptation professionnelle appropriés. Il s'agit de faire en sorte que le client, après réadaptation, puisse obtenir un emploi effectivement rémunérateur[131]. Le programme est administré par Santé et Bien-être social Canada. Il offre différents services: évaluations médicales, sociales et professionnelles, counselling, rétablissement, formation, allocations de subsistance, fourniture d'outils ou de livres.

Ces services sont offerts directement par le gouvernement provincial ou achetés à des organismes bénévoles. En 1979-1980, 111 344 personnes handicapées ont reçu des services par l'intermédiaire du programme, dont 79 602 des services de lutte contre l'alcoolisme. La même année, le gouvernement fédéral a versé en tout 36 516 477 de dollars[132] aux provinces pour ces services. En 1980-1981, la contribution du fédéral totalisait 31 673 092 de dollars[133].

Le Programme de réadaptation professionnelle est essentiellement axé sur le bien-être, mais il n'intègre pas suffisamment les personnes handicapées, car il isole les services offerts aux termes du Programme de ceux offerts par les agences de placement. Les personnes handicapées doivent passer par la filière bureaucratique compliquée des services sociaux avant de pouvoir utiliser les services des agences de placement gouvernementaux comme ceux de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada[134].

Le texte de loi qui autorise le Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées limite le nombre et la portée des services dont le coût peut être partagé avec les provinces. Il ne prévoit pas de services adéquats d'aide à l'emploi comme les aides

---

131. *Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides*, S.C. 1960-1961, c. 26.

132. Santé et Bien-être social Canada, *Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides, Rapport annuel pour l'année financière se terminant le 31 mars 1980*, Ottawa, 1980, Tableaux I et II.

133. Santé et Bien-être social Canada, *Réadaptation professionnelle des personnes handicapées, Rapport annuel 1980-1981*, Ottawa, 1981, p. 3.

134. Syndicat national de la Fonction publique provinciale et Coalition des organisations provinciales des handicapés, *Together for Social Change: Employing Disabled Canadians*, 1983, p. 23. Une étude effectuée conjointement par le Syndicat national de la Fonction publique provinciale et la Coalition des organisations provinciales des handicapés recommandait l'intégration des services offerts dans le cadre du système actuel de réadaptation professionnelle à la structure des organismes gouvernementaux qui s'occupent de l'emploi, du travail et de l'éducation.

techniques, les services d'accompagnants, les services de lecteurs, et les services d'interprètes gestuels[135].

Le texte de loi vise uniquement les personnes handicapées qui ont un objectif précis en matière professionnelle; il exclut donc certains adultes[136].

Les minorités visibles

Les membres des minorités visibles ont eux aussi leurs propres besoins en matière de formation. Nombre de ces besoins se retrouvent chez les immigrants de récente date qui entrent sur le marché du travail. Le fait de se trouver dans les secteurs de l'économie les plus vulnérables et les moins payants est un obstacle à la formation professionnelle; la langue en est un autre. Le manque de cours de langue pertinents limite l'accès au perfectionnement, à la formation professionnelle ou à l'éducation des adultes.

Les conditions d'admission à certains programmes constituent un troisième obstacle. Beaucoup de ces conditions sont arbitraires et artificiellement élevées. Un certificat de 10e année n'a peut-être rien à voir avec l'emploi en question ou le programme de formation; or, des gens capables de suivre ce programme peuvent être exclus parce qu'ils n'ont le diplôme requis. Il faudrait réévaluer toutes les conditions d'admission aux cours de formation pour empêcher l'exclusion de personnes capables de les suivre. Un auteur a fait remarquer avec justesse au sujet du «mythe de la méritocratie» que... «dans la majorité des emplois, les compétences nécessaires peuvent être acquises par la pratique par presque n'importe quelle personne instruite. Le nombre de spécialités «ésotériques» nécessitant une formation ou des compétences exceptionnellement vastes est relativement petit»[137] [*traduction libre*].

Les systèmes de prestation

La Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité (1979) a conclu que «les possibilités dont disposent les travailleurs canadiens pour se préparer à des carrières profession-

---

135. *Ibid.*, p. 23.
136. *Ibid.*, p. 24.
137. Collins, Randall, *The Credential Society: A Historical Sociology of Education and Stratification*, New York, Academic Press, 1979.

nelles, avancer dans les hiérarchies administratives, perfectionner leurs connaissances et faire usage de leurs capacités sont insuffisantes.»[138]

Parmi les lacunes du système, mentionnons le fait que les progammes ne sont pas annoncés de façon adéquate, la disparité entre la formation offerte et les prévisions en matière d'emplois, les variations importantes de l'accessibilité et de la qualité des programmes, les conditions d'admission arbitrairement élevées et la tendance des conseillers à orienter les candidats vers des programmes restrictifs et stéréotypés.

Un moyen de s'attaquer au problème de la coordination consisterait à établir des comités consultatifs locaux[139] composés d'analystes de la population active et de représentants des groupes cibles et des établissements d'enseignement concernés. Ces comités locaux se réuniraient à intervalles réguliers pour déterminer ce qui suit:

a) le contenu et la portée des programmes de formation;

b) dans quelle mesure les programmes mènent à l'obtention d'un emploi;

c) le meilleur moyen d'augmenter le taux d'activité des groupes cibles;

d) le meilleur moyen d'informer les candidats éventuels et les employeurs de l'existence des programmes;

e) comment s'attaquer à la sous-représentation chronique des groupes cibles dans l'ensemble des professions.

Pour s'assurer que les programmes sont non seulement pertinents mais d'une qualité uniforme partout au Canada, il faudrait soumettre l'octroi de fonds aux provinces et aux établissements de formation à des conditions touchant la qualité, le contenu et l'accessibilité des programmes. Il faudrait en outre s'efforcer de desservir toutes les régions, aussi éloignées soient-elles.

---

138. Adams, R.J.; Draper, P.M. et Ducharme, Claude, *supra*, note 4, p. 237.

139. Divers organismes, dont le Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80, ont reconnu la valeur de la participation locale ou régionale aux activités liées à la formation, Ottawa, 1981, *supra*, note 4, p. 83. Le Groupe de travail a appuyé l'idée de mettre sur pied des conseils consultatifs de la formation dans l'industrie qui aideraient à déterminer les besoins dans ce domaine.

Les comités consultatifs pourraient également recueillir les points de vue des hommes d'affaires locaux et des représentants syndicaux. Les autochtones en particulier se sont plaints à la Commission qu'au lieu de recevoir le type de formation qu'ils jugeaient le plus assortie à la conjoncture économique de leur région, ils se sont vu orienter vers des programmes inappropriés.

Les réseaux de communication permettant d'informer les candidats éventuels sur les programmes offerts, et les stagiaires finissants sur les emplois disponibles, sont, au mieux, insuffisamment développés[140]. Il est particulièrement difficile à des gens isolés géographiquement ou autrement de savoir quels programmes de formation sont offerts ou, une fois leur formation terminée, quels emplois sont disponibles. Il est évident que le manque d'information constitue aussi un inconvénient pour les employeurs éventuels.

Les comités consultatifs locaux devraient par surcroît faire appel aux services des employé(e)s du programme Extension qui assurent la liaison entre les groupes en cause et les programmes et services gouvernementaux. En fait, avec un salaire adéquat et la sécurité d'emploi, les travailleurs d'Extension pourraient constituer le pilier d'un système efficace visant à aider les candidats à choisir des programmes de formation et à régler leurs problèmes dans ce domaine. Les employé(e)s du programme Extension, qui font souvent eux-mêmes partie d'un groupe cible, ne devraient pas être engagés en vertu d'un contrat à court terme pour faire le travail que des employés permanents du gouvernement exécutent pour un salaire plus élevé et une meilleure sécurité d'emploi. Il faudrait reconnaître le succès et le potentiel notoire du programme Extension[141] en donnant aux employé(e)s du programme des emplois de fonctionnaire à temps plein rétribués de façon adéquate.

Les groupes bénévoles fournissant conseils et renseignements aux membres des quatre groupes à l'étude devraient recevoir les fonds dont ils ont besoin pour poursuivre à long terme leur travail extrêmement utile et précieux.

---

140. Pour un examen complet des problèmes que connaissent les services d'information du gouvernement sur les groupes désavantagés, voir *To Know and Be Known: The Report of the Task Force on Government Information*, Canada, Groupe de travail sur les services d'information du gouvernement, Ottawa, 1969, p. 283-295.

141. Williams, Blair, «Orientation future de la politique relative au programme Extension», un rapport rédigé pour Emploi et Immigration Canada, 1er janvier 1983, p. 21.

Les allocations et prestations de formation

Les allocations de formation versées par la CEIC ne sont pas calculées en fonction du coût de la vie[142]. On a estimé, par exemple, que l'allocation totale, y compris l'allocation pour garde d'enfants, versée à une femme seule ayant une personne à charge et vivant dans un grand centre urbain équivalait à 62 % du revenu correspondant au seuil de la pauvreté. Si l'allocation pour garde d'enfants est soustraite, l'allocation de formation n'équivaut alors qu'à 44 % du revenu correspondant au seuil de la pauvreté[143]. Il faudrait soit augmenter les allocations pour garde d'enfants jusqu'à ce qu'elles correspondent au coût réel des services de garde, soit offrir ces services dans les centres de formation[144].

L'allocation de formation tombe à 25 $ par semaine pour les personnes vivant avec un conjoint qui travaille ou avec leurs parents[145]. Voilà qui a pour effet de maintenir un grand nombre de femmes dans un état de dépendance et de les décourager de s'inscrire à des programmes de formation. Le montant des allocations devrait être le même pour tous les stagiaires, qu'ils vivent ou non avec un conjoint ou un parent qui travaille.

Les stagiaires à temps partiel ne sont pas admissibles aux allocations de formation[146]. Pour les femmes qui ont des responsabilités familiales et qui choisissent de suivre un cours de recyclage à temps partiel, il s'agit là d'une pénalité inutile qui peut retarder leur accès au marché du travail ou les forcer à y entrer prématurément. Il faudrait étendre les allocations de formation aux stagiaires à temps partiel[147]. Les femmes qui ont quitté le marché du travail pour s'occuper de leur foyer et de leurs enfants devraient avoir accès aux programmes de formation et aux services d'orientation, en vue de leur retour du travail, au moment où elles le désirent pendant leur séjour au foyer.

---

142. *Supra*, note 97, p. 32.
En août 1984, l'allocation de formation pour une personne seule s'élevait à 70 $ par semaine, passant à 100 $ pour un stagiaire ayant une personne à charge et augmentant ensuite de 15 $ pour chaque personne à charge supplémentaire. Une allocation pour garde d'enfants est également offerte; elle va de 50 $ par semaine pour un enfant, à 130 $ par semaine pour cinq enfants; augmentant ensuite de 10 $ pour chaque enfant supplémentaire.

143. *Ibid.*, p. 33.

144. *Ibid.*, p. 40, 42.

145. *Ibid.*, p. 33.

146. *Ibid.*, p. 36.

147. *Ibid.*, p. 36.

Les stagiaires qui doivent déménager pour suivre un cours de formation dans le cadre du Programme national de formation en établissement reçoivent des fonds destinés à couvrir les coûts d'un aller-retour seulement. Cette politique a un effet négatif, particulièrement sur les autochtones, qui doivent souvent quitter leurs foyers situés dans des régions rurales et éloignées pour se rendre en ville suivre un cours de formation. Il faudrait permettre à ces personnes de téléphoner chez elles et d'y retourner à quelques reprises pendant leur formation.

Les personnes qui reçoivent ou sont sur le point de recevoir des prestations d'assurance-chômage peuvent participer à des cours de formation dans le cadre du Programme national de formation en établissement; elles continuent à toucher leurs prestations et peuvent également recevoir certaines des allocations de formation supplémentaires, y compris l'allocation pour garde d'enfants. Elles ne peuvent toutefois pas obtenir l'allocation de formation en remplacement de leurs prestations d'assurance-chômage, même si l'allocation de formation est plus élevée. Cette ligne de conduite a un effet négatif sur les femmes qui ont travaillé à temps partiel ou exercé des emplois mal rémunérés, puisque leur salaire, pendant qu'elles travaillaient, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, était en moyenne moins élevé que celui des hommes, et qu'elles touchent donc des prestations d'assurance-chômage moins élevées.

Les programmes de congé d'études et de formation dans l'industrie

Il semble que les employeurs offrent très peu de congés de perfectionnement ou d'études à long terme aux membres des groupes à l'étude. Lorsque de telles possibilités existent, elles sont plutôt offertes au faible pourcentage d'employés membres de la catégorie de la direction, de la gestion et de la catégorie professionnelle[148]. Tous les employés, quel que soit leur niveau, devraient avoir accès aux congés payés d'études et de formation professionnelle. Il faudrait faire en sorte qu'un pourcentage équitable de congés soient réservés aux membres des groupes cibles. Tous les employés qualifiés qui le désirent, et non pas seulement ceux choisis par la compagnie, devraient pouvoir demander un congé d'études ou de formation.

---

148. Litvak, I.A. et Maule, C.J., «Educational Leave Policies and Practices of Select Organizations in Canada», un rapport rédigé pour la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité, mars 1979.

Étant donné la rapidité avec laquelle les changements se produisent, et continueront probablement de se produire, les employés doivent être protégés contre le risque d'occuper un emploi devenu superflu ou désuet. Les programmes de formation et d'éducation doivent être aussi dynamiques que le marché qu'ils sont destinés à servir. Ils doivent être à la fois préparatoires *et* anticipatifs. D'une part en préparant les débutants au marché du travail et d'autre part en préparant les employés à de nouvelles affectations à mesure que les emplois existants diminuent ou disparaissent. Il faudrait adopter une méthode semblable à celle que le Centre de la recherche et de l'innovation dans l'enseignement de l'OCDE a développée et qui s'appelle «éducation récurrente»[149]. La formation devient alors un processus continu au lieu d'être une simple activité préparatoire à l'entrée sur le marché du travail et à l'avancement[150].

Les programmes de recyclage doivent tenir compte de l'expérience des groupes cibles en matière d'éducation et d'emploi, et des nouvelles tendances du marché du travail comme l'accroissement de la demande de travail à temps partiel. Certaines femmes travaillant à temps partiel préféreraient travailler à temps plein et d'autres travaillent à temps partiel par choix[151]. Certains faits indiquent qu'un nombre important de femmes travaillent à temps partiel à cause de leurs responsabilités familiales[152].

Le nombre d'emplois à temps partiel augmente: de 1975 à 1980, 30 % des nouveaux emplois créés étaient des emplois à temps partiel, et ce pourcentage devrait s'accroître au cours de la présente décennie[153]. Un grand nombre des emplois à temps partiel sont créés dans les entreprises où de nouvelles technologies sont

149. *Supra*, note 95.

150. Adams, Jane (Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme), «First Things First: Equity for Women Through Paid Skill Development Leave», Document d'information nº 8 établi pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Ottawa, mars 1983, p. 37; Conseil économique du Canada, *Pénuries et carences*, *supra*, note 1, p. 106; Adams, R.J.; Draper, P.M. et Ducharme, Claude, *supra*, note 4, p. 239; Travail Canada, *La micro-électronique au service de la collectivité*, *supra*, note 4, p. 70-73; Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement, *Learning for Life*, *supra*, note 4, p. 4.

151. Conseil économique du Canada, *supra*, note 32, p. 97.

152. *Supra*, note 102, p. 14.

153. *Supra*, note 10, p. 5.; Les associations patronales sont convaincues que le temps partiel va continuer à s'implanter; voir à ce sujet le Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, *Le travail à temps partiel au Canada*, Travail Canada, Ottawa, 1983, p. 125.

introduites, par exemple, les banques, là où les femmes prédominent et là où la demande de travailleurs à temps partiel est à la hausse en raison de l'automatisation.

Les femmes représentent 72 % des travailleurs à temps partiel. Bien qu'elles appartiennent en majorité au groupe d'âge des 15 à 24 ans, elles sont représentées en grand nombre dans tous les groupes d'âge. Les hommes sont moins nombreux à travailler à temps partiel et la plupart sont, soit de très jeunes hommes, soit des hommes de 65 ans et plus. Peu d'hommes dans la force de l'âge travaillent à temps partiel. Ce n'est que dans le groupe d'âge des 65 ans et plus que le nombre d'hommes travaillant à temps partiel dépasse le nombre de femmes[154].

Cette situation accroît la vulnérabilité des femmes. En tant que travailleuses à temps partiel, elles n'auront pas accès à la plupart des avantages liés à l'emploi comme les pensions et se verront rarement offrir des promotions[155] ou des congés d'études. Or, les travailleurs à temps partiel sont les candidats idéaux pour des programmes de formation dans l'industrie et des programmes de congés d'études élargis. Ces programmes doivent être appuyés par des modifications appropriées à la *Loi nationale sur la formation*.

---

154. *Ibid.*, p. 46.

155. Menzies, Heather, 1982, *supra*, note 98, p. 48; La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel (*supra*, note 153, p. 89) a identifié cinq problèmes associés au travail à temps partiel: a) Absence de revenus de retraite et d'avantages sociaux; b) Rémunérations, avantages sociaux et conditions de travail moins intéressants par rapport à l'emploi à plein temps; c) Absence d'ancienneté et de sécurité d'emploi; d) Pressions des responsabilités familiales; e) Accès limité à l'avancement et la formation.

CONCLUSION

Comme le Groupe d'étude sur le développement du marché du travail l'a fait remarquer:

> Par le passé, les politiques relatives au marché du travail «laissaient entendre que le problème de l'emploi serait imputable aux individus plutôt qu'à leur situation et aux obstacles présents dans la société et sur le marché du travail. [...] *Les membres des groupes cibles ont donc dû se contenter de cours de formation répétés de niveau inférieur, de programmes de création d'emplois temporaires et de cours de formation et d'expérience professionnelle différents.*»[56] [C'est nous qui soulignons.]

Sans l'éducation et la formation nécessaires, les membres des groupes cibles ne peuvent compter avoir accès de façon équitable à l'activité économique. Il est important de se rappeler que des obstacles entravent l'accès de ces groupes même à l'éducation et à la formation, et qu'ils ne sont pas moins importants que ceux qui sont inhérents au marché du travail.

---

156. Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, *supra*, note 4, p. 100.

Chapitre 5

SOIN DES ENFANTS

> «Un gouvernement qui désirerait sincèrement favoriser l'égalité des femmes adopterait une politique sociale pour aider les hommes et les femmes à concilier les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles, plutôt que de leur nuire à cet égard»[1] [*traduction libre*].
>
> «... l'adoption de politiques (pour l'établissement de garderies ou de congés parentaux) peut faciliter l'égalité en matière d'emploi de plusieurs façons: en permettant aux femmes de se joindre à la population active, de travailler à temps plein plutôt qu'à temps partiel, et non seulement à des emplois qui sont près de leur domicile; en réduisant leur taux d'absentéisme [...]; et en réduisant le nombre de fois qu'elles doivent interrompre leur carrière, ce qui les empêche d'acquérir une expérience professionnelle suivie. On peut difficilement concevoir un train de mesures qui favoriserait sur tous ces plans l'égalité en matière d'emploi»[2] [*traduction libre*].

Pour les femmes, mères de famille, le manque de services abordables et de qualité pour le soin des enfants est un des grands obstacles à l'égalité au travail. Le besoin urgent de mesures correctives qui fait l'unanimité dans les mémoires présentés par divers groupes de femmes oblige la Commission à accorder une attention particulière à la question.

La demande et le besoin de mesures correctives tiennent au nombre croissant de mères de famille dans la population active. Leurs enfants ont besoin de soins satisfaisants. Selon le droit canadien, il incombe aux deux parents de prendre soin des enfants. Toutefois, selon la coutume, c'est la mère qui s'est toujours vu attribuer cette responsabilité. Par conséquent, c'est sur elle que retombe la culpabilité ou qui est critiquée par la société lorsqu'elle se joint à la population active. Et c'est elle qui habituellement a la responsabilité morale de faire garder les enfants et de prendre les dispositions nécessaires.

---

1. Land, Hilary, «Social Policies and the Family: Their Effect on Women's Paid Employment in Great Britain», dans *Equal Employment Policy for Women: Strategies for Implementation in the United States, Canada and Western Europe*, éd. Ronnie Steinberg Ratner, Philadelphie, Temple University Press, 1980, p. 386.
2. Gunderson, Morley, «Labour Market Aspects of Inequality in Employment and Their Application to Crown Corporations» octobre 1983. Document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi.

Le temps est venu de faire face à la réalité et d'aborder la question de front. C'est un fait: les femmes travaillent. Et elles ont le même droit au travail que les hommes[3]. Aussi, bien des parents doivent se contenter des services de soins aux enfants qui existent[4], même si parfois la qualité laisse à désirer. Il y a des parents qui réussissent à obtenir des soins adéquats pour leurs enfants, d'autres pas.

Certains prétendent[5] qu'il n'y a aucune nécessité manifeste d'établir des services de soins des enfants, car, si c'était le cas, moins de femmes travailleraient. Selon eux, le manque de services de garde adéquats ne semble pas empêcher les femmes de travailler au même titre que les hommes. Ces propos ne sont tout simplement pas fondés. Non seulement le manque de services nécessaires empêche les femmes de travailler, mais il limite aussi la qualité de leur participation au marché du travail. La création de services de soins aux enfants est une voie d'accès critique à l'égalité des mères de famille en matière d'emploi.

Il y a par contre un aspect du problème qui est encore plus important, à savoir que la création de tels services profite, d'abord et avant tout, aux enfants; les avantages pour les parents venant en second lieu. Ignorer le problème des services de soins aux enfants, c'est ignorer les besoins de l'enfant. Des études montrent que ces services sont loin de leur nuire, certains enfants y gagnent même beaucoup[6].

---

3. Le paragraphe 11(1) de la Convention de 1979 des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par le Canada, stipule ce qui suit: Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme les mêmes droits, et en particulier: a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains.
   Toute action visant à établir une égalité de chances et de traitement pour les travailleuses doit se concevoir en partant d'un principe fondamental: celui qui accorde à tout être humain (homme ou femme) le droit incontestable au travail.

4. Centre national d'information sur les garderies, *Situation de la garde de jour au Canada, 1977: Analyse des principales constatations de l'étude nationale sur les garderies (1977)*, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1977, p. 1.

5. Statistique Canada, *Document de recherche de l'enquête sur la population active, numéro 31, Premiers résultats de l'enquête de 1981 sur la garde des enfants*, Ottawa, octobre 1982.

6. Belsky, Jay et Steinberg, Lawrence O., « The Effects of Day Care: A Critical Review», 49 *Child Development* (1978); Johnson, Laura C. et Dineen, Janice, *The Kin Trade*, Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1981; Rudder, Michael, *Maternal Deprivation Reassessed*, London, Penguin, 1972.

GARDERIE ET SOIN DES ENFANTS

L'expression «garderie» est habituellement utilisée pour décrire les services qui accueillent régulièrement les enfants d'âge préscolaire lorsque les parents ou les tuteurs ne peuvent en prendre soin. L'expression «soin des enfants» est toutefois préférable, car elle est plus complète que «garderie».

L'expression garderie sert généralement à décrire les soins dispensés pendant la journée, cinq jours par semaine, aux enfants âgés de 2 à 6 ans qui ne fréquentent pas un établissement d'enseignement, par quelqu'un d'autre que les parents ou le tuteur. Toutefois, ces conditions sont loin de correspondre à tous les besoins. L'expression n'est pas fausse, certes, et elle est même utilisée par bon nombre de groupes et d'organisations qui y prêtent un sens plus large, mais pour le public, elle a un sens beaucoup plus restreint.

Qui plus est, l'idée de garderie a tendance à être associée aux questions des «droits féminins», si bien qu'elle fait l'objet d'arguments tendancieux par les personnes qui soutiennent que toutes les femmes ont le devoir de rester à la maison pour élever leurs jeunes enfants. Un auteur écrit à ce sujet: «Comme la question des garderies pour les enfants d'âge préscolaire est intrinsèquement liée à celle de l'emploi des mères de famille, recourir à un tel argument idéologique pour limiter la création de services de garderie vient confirmer l'opinion que le travail est, et ne doit être, qu'une activité secondaire pour les femmes. C'est un argument particulièrement utile quand le taux de chômage est élevé»[7] [*traduction libre*].

En revanche, l'expression soin des enfants répond davantage à la réalité. Elle évoque un système où les enfants reçoivent des soins lorsque les parents (le père, la mère ou les deux) ne peuvent s'en charger à temps plein. La question peut être présentée sous forme d'un syllogisme:

La société a le devoir de veiller à ce que l'enfant à charge reçoive au moins les soins essentiels;

Il incombe aux parents en premier lieu de dispenser ces soins;

Les parents ne sont pas toujours en mesure de le faire à temps plein;

Par conséquent, il faut que la société les remplace quand ils ne peuvent pas dispenser ces soins à leurs enfants.

---

7. *Supra*, note 1, p. 382.

Sans aucun doute, les enfants doivent pouvoir compter sur leurs parents, et le font, pour les soins essentiels et les nécessités de la vie. Ce lien fondamental au sein de notre société ne serait pas menacé par des services de soins aux enfants offerts à tous.

L'État n'intervient-il pas dans le domaine de l'enseignement, que les responsables de l'enfant soient en mesure ou non d'assurer sa formation scolaire? L'existence du système d'éducation universel ne vise aucunement à retirer aux parents leur responsabilité première à l'égard du soin de leurs enfants, et il ne le fait pas. C'est plutôt un système complémentaire, encore qu'il soit influent, pour donner aux jeunes les compétences dont ils ont besoin plus tard pour assumer leurs responsabilités d'adulte.

Bien des arguments qui s'opposent à l'introduction d'un système universel de qualité pour le soin des enfants sont les mêmes que ceux qui ont précédé la création d'écoles publiques et l'adoption de l'enseignement universel au 19e siècle[8]. À l'époque, on prétextait — contre l'adoption d'un système d'éducation universel de qualité — la menace pour le rôle des parents et pour l'équilibre de l'enfant qui passerait des heures dans une salle de classe, éloigné des siens, la destruction éventuelle de la famille, noyau de la société, et, enfin, le coût énorme de cette mesure.

Nous reconnaissons maintenant que le système d'enseignement public est une association fructueuse entre l'État et les parents et dont bénéficie l'enfant. Comme la société entière profite de l'éducation des enfants et comme les parents ne peuvent pas enseigner aux enfants tout ce qu'ils doivent savoir, l'État investit beaucoup dans son propre avenir en assurant l'éducation des jeunes. L'enseignement est perçu comme étant une partie des soins dispensés aux enfants. Pourtant, nul ne s'attend à ce que la mère, ou encore le père, reste à la maison pour éviter que les enfants aillent à l'école. Le rôle primordial des parents n'est pas diminué, l'État n'est que l'auxiliaire indispensable.

Il en est de même pour la garde des enfants. Si l'État est en droit de veiller à l'éducation des enfants, de même qu'à élaborer des normes pour les soins qui leur sont dispensés, alors l'association des parents et de l'État doit commencer à la naissance de l'enfant et se poursuivre aussi longtemps que l'enfant à charge en aura besoin, quel que soit son âge, qu'il fréquente l'école ou non, qu'il ait un parent qui reste à temps plein à la maison ou non.

---

8. Prentice, Alison, *The School Promoters: Education and Social Class in Mid-Nineteenth Century*, Toronto, McClelland and Stewart Limited, 1977.

Le Canada est en retard sur bien d'autres pays industrialisés de l'Occident pour ce qui concerne les services de soins aux enfants. En France, par exemple, où seulement 44 % des mères de famille travaillent en dehors du foyer, des centres préscolaires gratuits et facultatifs font partie du système scolaire et 95 % des enfants âgés de trois à six ans les fréquentent[9]. En Allemagne fédérale, 75 % des enfants de moins de 6 ans fréquentent ces centres à temps plein; en Italie, le taux s'établit à 67 %[10]. Dans les autres pays européens, y compris la Suède, des soins de puériculture sont dispensés gratuitement ou à un coût très faible. Dans la plupart des cas, c'est le gouvernement qui assure entièrement ou en partie la prestation de ces services préscolaires[11]. Au Canada, par contre, il y a des places dans les garderies autorisées pour moins de 15% des enfants d'âge préscolaire dont la mère travaille.

Aux États-Unis, il semble que les services de garde soient plus étendus qu'au Canada, mais là aussi, leur nombre et leur qualité laissent à désirer[12]. Les modes de financement varient beaucoup et la plupart des enfants américains sont confiés à des services qui n'ont pas de permis et dont la qualité n'est pas connue[13].

Les Nations Unies et l'Organisation internationale du travail ont reconnu que des services de garde adéquats sont essentiels à l'égalité des femmes en matière d'emploi[14]. La *Convention des*

---

9. Landau, Reva. «Congés pour parents — Une étude comparative» dans *Les femmes au travail: Action positive et avantages parentaux*, Ottawa, Association nationale de la femme et le droit, 1983, p. 162, 169.

10. *Ibid.*, p. 162-163.

11. *Ibid.*, p. 160-166.

12. United States Department of Labor, Women's Bureau, *Community Solutions for Child Care: Report of a Conference*, Washington D.C., août 1979, p. 58.

13. *Ibid.*, p. 9.

14. C'est la recommandation nº 165 de 1981 de l'Organisation internationale du travail concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, qui traite avec le plus de sérieux la question des soins aux enfants. L'art. 6 de ce document renferme la disposition générale suivante:

> En vue d'instaurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque membre devrait, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

En particulier, les membres de l'O.I.T. doivent prendre des mesures pour développer ou promouvoir des services de soins aux enfants (par. 9c)), pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales (art. 10) et pour entreprendre ou encourager toutes recherches sur les «divers aspects de l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales» (par. 11a)).

Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui a été ratifiée par le Canada en 1981, stipule «qu'afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité» les pays signataires doivent prendre des mesures ayant pour objet «d'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique; en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants»[15].

Du point de vue des besoins des enfants, qui représentent environ 25 % de la population canadienne[16], et de ceux des parents, l'idéal serait d'avoir un système de soin des enfants qui soit abordable, de bonne qualité et universel, mais facultatif. Cette situation oblige bien des gens à repenser leur façon de concevoir le soin des enfants et de les élever. Pour d'autres, c'est un truisme remarquable du fait que ce système n'ait pas encore été mis en œuvre.

En fait, un système universel de soin des enfants, à l'instar de notre système d'éducation, n'est peut-être pas sur le point de voir

---

Dans la section V, qui porte sur les services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, on indique que les membres devraient, en collaboration avec les organisations publiques et privées, prendre des mesures pour réuni. et publier des statistiques suffisamment complètes sur les besoins et les préférences en matière de services de soins aux enfants (art. 24), ainsi que prendre les mesures pour répondre à ces besoins et préférences (art. 25). Les autorités compétentes devraient également «encourager et faciliter l'établissement, notamment dans les collectivités locales, de plans visant au développement méthodique de services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille» (par. 25a)), et «assurer elles-mêmes ou encourager et faciliter l'organisation en nombre suffisant et sur une base appropriée de services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, à titre gratuit ou à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, selon des modalités souples et de manière à répondre aux besoins des enfants d'âge divers, des autres personnes à charge ayant besoin de soins et des travailleurs ayant des responsabilités familiales» (par. 25b)). Le par. 26(1) précise que «les services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, de quelque type qu'ils soient, devraient être conformes à des normes établies par les autorités compétentes et être contrôlés par celles-ci.» Le par. 26(3) stipule que «les autorités compétentes devraient fournir ou aider à fournir une formation suffisante, aux divers échelons, au personnel nécessaire au fonctionnement des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.» Enfin, l'art. 33 prévoit que des mesures devraient être prises «pour développer des services d'aide familiale et de soins à domicile, réglementés et contrôlés d'une façon appropriée et en mesure de fournir, en cas de besoin, à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, une assistance qualifiée aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.»

15. Par. 11(2), al. c). La convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1967) renferme une disposition semblable, soit le par. 10(2).

16. Selon le recensement de 1981, les enfants de moins de 16 ans constituent 24,3 % de l'ensemble de la population.

le jour. Aussi, faut-il adopter des mesures provisoires, sans toutefois perdre de vue l'objectif à atteindre. La plus grande priorité doit être de fournir des services de soins aux enfants à partir de la naissance, à tous les enfants qui en ont besoin. La nécessité de ces services doit être déterminée surtout d'après les critères suivants:

- Lorsque les parents sont incapables de fournir des soins continuels;
- Lorsque l'enfant a des besoins spéciaux en raison d'un handicap.

PARENTS QUI TRAVAILLENT

La plupart des parents ne sont pas avec leurs enfants à longueur de journée. Au cours des années 60, la tendance pour la plupart des femmes mariées était de travailler jusqu'à la naissance de leur premier enfant et de retourner à la vie active (si jamais elles y retournaient) quand le dernier enfant commençait l'école[17]. Récemment, toutefois, la tendance pour un nombre croissant de femmes est de continuer à travailler même après la naissance de leur premier enfant[18]. En 1976, par exemple, la population active comptait 282 000 mères de famille avec des enfants de moins de trois ans. Ce chiffre est passé à 460 000 en 1983, soit une augmentation de 63 %[19].

Tout aussi important pour la question du soin des enfants est le fait que le taux d'activité des mères d'enfants de moins de six ans a augmenté de 19 % à 51,5 % entre 1967 et 1983[20]. Il s'agit d'une augmentation au moins aussi forte que celle des mères de famille dont les enfants étaient âgés de six ans ou plus, et on s'attend à ce que cette tendance se poursuive[21].

Les données les plus récentes indiquent qu'en 1983, le taux d'activité des mères ayant des enfants de moins de seize ans était de 56,8 %; celui des mères dont les enfants avaient moins de trois ans était de 48,9 %, celui des mères avec des enfants âgés de trois

17. Ostry, Sylvia, *The Female Worker in Canada*, Bureau fédéral de la statistique, Bureau of Statistics, 1968, p. 19.
18. Eichler, Margrit, *Families in Canada Today: Recent Changes and their Policy Consequences*, Toronto, Gage Limited, 1983, p. 247.
19. Statistique Canada, Division des enquêtes sur la population active. Données non publiées, 1983.
20. *Ibid.*
21. Ciuriak, Dan et Sims, Harvey, *Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada*, Ottawa, ministère des Finances, 1980.

à cinq ans était de 55,6 %, et celui des mères d'enfants de six à quinze ans était de 62 %[22].

Statistique Canada ne publie habituellement pas de données sur le nombre total d'enfants dont la mère travaille, cependant son enquête de 1981 sur la garde des enfants révèle qu'il y avait 963 000 enfants d'âge préscolaire dont la mère travaillait[23]. Pourtant, en 1982, les services de garde au Canada ne comptait que 123 962 places[24].

Les enfants d'âge préscolaire dont la mère travaille se font garder de plusieurs façons. En 1981, près des trois quarts de ces enfants, soit 73,2 %, ont connu un mode partagé de garde; entre autres, ils se sont fait garder au jardin d'enfants ou à la maternelle, à la maison, dans une autre maison privée ou à la garderie[25].

Il est clair, d'après les statistiques, que les mères de famille assument de moins en moins le rôle qui, jadis, leur était exclusivement réservé. Et ce ne sont pas les pères de famille non plus qui prennent la relève. En effet, il n'y a eu aucune baisse proportionnelle des hommes dans la population active[26]. Pourtant, dans trois provinces, soit le Québec, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard, il y avait moins de places en 1982 pour la garde d'enfants qu'en 1980[27].

Ce manque de services et, notamment, de services de qualité, est important non seulement à cause des inégalités qu'il engendre, mais parce qu'il soulève le problème des services offerts d'une région à l'autre. Les familles qui quittent une région qui compte des services de garde pour une autre région où il n'y en a pas se préparent en effet à de graves difficultés. Pourtant, en 1980, plus de 400 000 Canadiens et Canadiennes ont changé de province[28].

On souligne dans une récente étude américaine que «les parents, quelle que soit leur classe sociale ou leur origine ethnique, récla-

---

22. *Supra*, note 19.

23. *Supra*, note 5, tableau 8. En outre, les mères au travail avaient 1 727 000 enfants d'âge scolaire, soit un total de 2 690 000 enfants dont la mère travaillait.

24. Centre national d'information sur les garderies, *Les places de la garde du jour au Canada, 1982*, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1982, p. 2.

25. *Supra*, note 5, tableau 8.

26. *Supra*, note 18, p. 247, 248.

27. *Supra*, note 24, p. 10.

28. Hill, Karen et Norquay, Jeff, «Issues Paper: Parliamentary Task Force on Federal/Provincial Arrangements», Ottawa, Conseil canadien sur le développement social, avril 1981, p. 10.

ment pour les enfants d'âge préscolaire des services de garde supervisés et officiellement reconnus»[29] [*traduction libre*]. Toutefois, seulement les familles aux deux extrêmes de l'échelle des revenus peuvent se prévaloir de ce genre de services[30].

À moins d'être fournis dans le cadre d'un programme de l'État, ces services sont onéreux. Leur coût annuel moyen au Canada, en 1982, s'élevait de 2 500 à 3 500 $ par enfant[31]. Comme le salaire annuel moyen des femmes s'établit à 10 472 $[32], le coût des services de garde, ainsi que leur absence, est un frein à la venue des femmes à la vie active[33].

Du point de vue de l'enfant, peu importe les raisons pour lesquelles la plupart des mères de famille travaillent. Le fait que bon nombre d'entre elles travaillent parce que la famille a besoin d'un deuxième revenu n'est toutefois pas sans importance. La baisse du nombre de familles canadiennes vivant sous le seuil de la pauvreté, de 1969 à 1980, est attribuée à ce revenu d'appoint. En effet, les femmes qui travaillent à plein temps contribuent en moyenne à 39 % du revenu familial[34]. Un rapport du Conseil national du bien-être social, publié en 1979 et intitulé *Les femmes et la pauvreté*, révèle que si on éliminait le salaire des épouses, le nombre de familles à deux conjoints vivant sous le seuil de la pauvreté connaîtrait une hausse de 51 %[35]. Un fait significatif: en 1982, 9 % des mères de famille qui travaillaient à l'extérieur avaient un mari sans emploi ou inactif, et 12,4 % n'avait pas de mari à la maison[36].

---

29. Auerbuch, Stevanne et Rivaldo, James A., *Rationale for Child Care Services: Programs versus Politics*, New York, Human Sciences Press, 1975, p. 35; voir aussi ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, *Family Benefits for Mothers in Metropolitan Toronto*, Toronto, 1973; et Saskatchewan Social Services, *Summary of Day Care Needs and Demands in Saskatchewan*, Regina, 1980. Ces études révèlent que plus de 50 % des parents sont insatisfaits des arrangements de services de garde.
30. Social Planning Council, Metropolitan Toronto, *100,000 Children: Alternatives for Service Delivery*, Toronto, novembre 1979; p. 2. Rapport présenté au Groupe d'étude sur l'élaboration d'une politique sur le soin des enfants (Project Child Care Policy Task Force).
31. Day Care Research Group, *The Day Care Kit*, Toronto, 1982, p. 21.
32. Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, cat. nº 13-207, Ottawa, 1982.
33. Ontario Manpower Commission, *The Employment of Women in Ontario: Background Paper*, Toronto, octobre 1983, p. 18.
34. *Ibid.*, p. 17.
35. Conseil national du bien-être social, *La femme et la pauvreté*, Ottawa, 1979, p. 23.
36. Statistique Canada, Division des enquêtes sur la population active. Données non publiées, 1982.

Du point de vue de la mère, les possibilités de choisir un emploi sont limitées en raison du manque de services de soins aux enfants et de la nature même de ces services. «Ce sont les femmes qui, pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales et professionnelles, sont appelées, plus souvent que les hommes, à prendre des décisions difficiles (par exemple, quitter leur emploi pour prendre soin de jeunes enfants)»[37] [*traduction libre*]. D'après une enquête sur la population active, environ 121 000 femmes ont dû quitter leur emploi ou en refuser un en 1980 parce qu'elles avaient des problèmes de garde[38].

Manifestement, il y a un lien étroit entre la disponibilité de services de soins aux enfants et le taux d'activité des femmes[39]. Diverses études montrent que si les femmes sont si nombreuses à travailler à temps partiel, c'est qu'elles doivent concilier le soin des enfants avec l'emploi rémunéré qu'elles occupent sur le marché du travail[40].

Selon une étude réalisée aux États-Unis, un plus grand nombre de mères de famille ayant de jeunes enfants travaillent à temps partiel que de femmes en général[41]. L'étude conclut que «le manque de services de garde ou de services de qualité oblige les femmes à exercer des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées et les empêche d'obtenir des promotions ou la formation nécessaire à leur avancement»[42] [*traduction libre*].

Quand de tels services sont créés pour répondre à des besoins, il faut tenir compte tout particulièrement des enfants canadiens qui ont un handicap. Les parents de ces enfants ont une responsabilité énorme et ont besoin d'aide.

---

37. *Supra*, note 33, p. 17; voir aussi Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, rapport du groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, Ottawa, juillet 1981, p. 104.

38. *Supra*, note 5, p. 43.

39. *Supra*, note 33, p. 17; voir aussi Chadima, Stephen et al., *Children and Pre-School: Options for Federal Support*, Washington D.C., Congressional Budget Office, Congress of the United States, septembre 1978, p. 43-51.

40. Saskatchewan Department of Labour, Women's Research Unit, «A Study of Part-Time Employment in Saskatchewan», septembre 1979, p. 35; White, Julie, *Les femmes et le travail à temps partiel*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, mars 1983, p. 3-11, 31-33.

41. États-Unis. Commission on Civil Rights, *Child Care and Equal Opportunity for Women*, Clearinghouse Publication nº 67, Washington, D.C., juin 1981, p. 10-11.

42. *Ibid.*, p. 10.

ASPECTS D'UN SYSTÈME DE SOIN DES ENFANTS

Une des raisons pour lesquelles le Canada n'a pas un dossier très enviable concernant les services de garde est l'absence d'une politique nationale relative au soin des jeunes enfants. La structure de la famille a considérablement changé au sein de notre société, mais la politique sociale n'en tient pas encore compte. Les études montrent que les parents ont de la difficulté à évaluer la qualité des soins que reçoivent leurs enfants[43]. Les concepteurs d'un système canadien de qualité de soin des enfants devraient tenir compte des facteurs suivants.

Champs de compétence

Depuis 1972, en vertu du Régime d'assistance publique du Canada, le gouvernement fédéral verse aux provinces et aux territoires jusqu'à 50 % des frais de services de garde destinés aux familles à faible revenu. Les subventions sont octroyées uniquement aux centres provinciaux ou municipaux qui ont un permis ou qui sont officiellement reconnus. Les parents qu'on considère en mesure de payer eux-mêmes les services doivent le faire, et une partie seulement des frais sont déductibles d'impôt[44]. Comme le programme est tributaire des initiatives provinciales et territoriales, les subventions fédérales ne sont pas distribuées équitablement et les services varient d'une région à l'autre[45].

Un des résultats du système actuel est de séparer les enfants selon leur milieu socio-économique[46]. Un autre est de décourager les mères qui travaillent à l'extérieur d'accepter des emplois mieux rémunérés ou des promotions, car avec un revenu accru elles peuvent perdre leur droit à des services de garde abordables ou à d'autres services dont profitent les enfants. Curieusement, ce sont les enfants de familles pauvres ou riches qui ont les meilleures chances de recevoir des soins adéquats, plutôt que ceux des familles à revenu moyen.

---

43. Krashinsky, M., *Day Care and Public Policy in Ontario*, Toronto, Ontario Economic Council Research Studies, University of Toronto Press, 1977.

44. Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Actuelles: dix ans de recommandations*, Ottawa, 1983, p. 88, 89. *Supra*, note 31, p. 19.

45. McCormick, Norma et Johnson, Laura C., Étude non publiée sur les garderies, réalisée pour le compte du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. Citée par Susan Shaw dans *Garderie pour nos enfants: solution de rechange pour les parents et les enfants*, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, 1982, p. 12.

46. *Supra*, note 18, p. 254-255.

Dans la meilleure des hypothèses, les services de soins aux enfants, à l'instar de l'enseignement, devraient être offerts à tous les enfants, quel que soit le revenu de leurs parents. Le Régime d'assistance publique du Canada n'est pas le meilleur moyen de subventionner ces services, car il perpétue la notion de soin des enfants comme étant un aspect de l'assistance sociale.

Pour assurer que les normes à l'échelle nationale soient uniformes, il faut adopter, en consultation avec les provinces et territoires, une Loi nationale sur le soin des enfants[47] qui prévoit des méthodes de financement appropriées. Il y a un précédent au Canada pour une telle loi fédérale. En effet, durant la Seconde Guerre mondiale, à la suite d'un accord entre le gouvernement fédéral et les provinces, ce premier a promulgué, le 20 juillet 1942, la *Loi sur les garderies de jour en temps de guerre*[48], en vertu de laquelle les deux paliers de gouvernement devaient se partager les frais d'exploitation et d'immobilisation. L'accord avait été conclu, comme l'indique le préambule, «pour venir en aide au nombre croissant de femmes, mères ou mères adoptives de jeunes enfants, qui travaillent dans les industries du Canada»[49] [*traduction libre*]. En 1946, à la rentrée des hommes au pays, les femmes ont été incitées à quitter la population active et à retourner au foyer. Les garderies ont fermé leurs portes.

Les lignes directrices et les normes doivent viser un rapport raisonnable entre le nombre d'enfants et d'employés et tenir compte des différences régionales, des besoins de la population urbaine et rurale, des besoins culturels des enfants autochtones et des minorités et de la création d'installations pour les enfants handicapés. Le partage des frais devrait dépendre de consultations suivies sur l'élaboration des normes, non seulement avec les provinces et les territoires, mais aussi avec divers groupes de consommateurs et d'enseignants qui connaissent bien les services de soins aux enfants ou qui s'intéressent au domaine.

---

47. Cette loi a d'abord été proposée en 1970 par la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. (Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, Ottawa, 1970, p. 463, recommandation nº 118).

48. *Loi sur les garderies en temps de guerre*, décret en conseil CP 6242, du 20 juillet 1942, en application de la Loi sur les mesures de guerre, S.R.C. 1927, c. 206; modifiée par CP 2503, le 6 avril 1944, et CP 3733, le 18 mai 1944; abrogée par CP 2326, le 7 juin 1946.

49. *Ibid.*

Heures de service

La clé d'un système efficace est la souplesse. Tout au moins, les heures doivent correspondre à l'horaire de travail de la plupart des parents. Les enfants fréquentent normalement l'école de 9 h à 16 h, mais cela ne coïncide pas avec les heures de travail habituelles, si bien que les enfants doivent souvent se passer de leurs parents pendant une certaine période avant ou après l'école.

Bien des parents qui travaillent par postes qui ne coïncident pas avec les heures normales d'école sont particulièrement mal pris pour assurer des soins à leurs enfants. En principe, les enfants de ces parents devraient également avoir droit à des services de soins.

Genres de services

L'idée de souplesse devrait s'appliquer non seulement aux heures d'ouverture mais également à la nature des services. En attendant que les services de garde soient offerts d'une façon plus universelle, divers genres de services devront être financés et soumis à des normes flexibles. Les centres de garde d'enfants ne sont pas la meilleure solution pour tous les enfants et toutes les familles[50]. Il faut encourager d'autres formules, comme les modes de garde organisés par la collectivité elle-même, le recours à la parenté ou aux amis et d'autres solutions originales, pourvu que les soins dispensés soient adéquats.

Quand les enfants sont malades, ils restent à la maison, non seulement pour leur propre santé mais pour celle des autres au centre ou à l'école. Ainsi, des dispositions doivent être prises pour que l'employeur autorise l'un des conjoints à rester à la maison avec l'enfant. Ces mesures doivent être élargies pour que les parents puissent se charger des autres besoins de leurs enfants, notamment des rendez-vous chez le médecin ou à l'école. Il se peut qu'un jour nous ayons des services de soins aux enfants suffisamment perfectionnés pour que les enfants malades puissent être soignés chez eux[51] ou accompagnés par un adulte à leurs rendez-vous.

Une approche plus pratique serait d'insister pour que l'employeur reconnaisse les besoins de la famille et accorde un certain nombre

---

50. *Supra*, note 18, p. 255
51. *Ibid.*

de jours de congé aux parents pour les besoins éventuels de leurs enfants[52], comme ils le font pour les congés de maladie.

Lieu et personnel

Les services de soins aux enfants peuvent être dispensés dans une école, ailleurs dans le quartier ou au lieu de travail de l'un des parents. Quand il n'y a pour ainsi dire pas de centre désigné à cet effet, une école publique est un lieu idéal. En outre, le fait de situer les services dans le quartier évite aux parents la nécessité de conduire les enfants à un centre de garde éloigné et de les ramener à la maison, avant et après le travail. D'ailleurs, une étude révèle que c'est à la mère que revient le plus souvent cette responsabilité[53]. Cette formule comprend également l'avantage de ne pas éloigner l'enfant de son quartier.

Situer l'établissement au lieu de travail d'un parent n'est pas la meilleure solution[54], mais c'est déjà mieux que devoir parcourir de longues distances ou de ne pas avoir de services. Le plus grand inconvénient de cette solution, c'est qu'elle peut obliger un parent à

---

52. La recommandation nº 165 de 1981 de l'Organisation internationale du travail concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, stipule ce qui suit: «Un travailleur, homme ou femme, ayant des responsabilités familiales à l'égard d'un enfant à charge devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie de celui-ci» (par. 23(1)). Selon Sheila B. Kamerman et Alfred J. Kahn, auteurs de *Child Care, Family Benefits, and Working Parents: A Study in Comparative Policy* (New York, Colombia University Press, 1981), en Allemagne, les parents qui travaillent ont droit à un congé payé pour une période allant jusqu'à cinq jours par année, durant lequel ils touchent 80 % de leur salaire, pour prendre soin, à domicile, d'un enfant malade âgé de moins de huit ans. En Suède, on accorde, depuis 1974, une allocation parentale pour permettre aux parents de prendre temporairement soin de leurs enfants de moins de dix ans. Un parent qui travaille a droit à une allocation égale à 90 % de son salaire, jusqu'à concurrence d'un montant maximal. Il peut se servir de ce congé pour prendre soin lui-même de l'enfant malade, remplacer celui qui en prend normalement soin s'il devient lui-même malade, ou amener l'enfant chez le médecin. Le congé est bon pour une période allant jusqu'à 60 jours par année par enfant et peut être partagé entre les parents. Il est financé à partir des recettes du gouvernement dans une proportion de 85 % et par les cotisations de l'employeur dans une proportion de 15 %. (p. 49-50, 65).

53. Michelson, William, «The Logistics of Maternal Employment: Implications for Women and Their Families», Child in the City Report nº 18, Toronto, University of Toronto Centre for Urban and Community Studies, octobre 1983, p. 97-110.

54. A T et T. *Two Experimental Day Care Centres that Closed*, World of Work Report, New York, Work in America Institute Inc., février 1977; United States Department of Labor, Women's Bureau, *Child Care Centres Sponsored by Employers and Labor Unions in the United States*, Washington D.C., 1980. Résultats d'une enquête menée en 1978.

conserver un emploi qui ne lui convient pas[55]. En revanche, c'est une formule très pratique qui peut réduire le taux d'absentéisme, de roulement, de même qu'améliorer la productivité et régler les problèmes de transport[56]. La Fédération des travailleurs de l'Ontario recommande depuis longtemps l'établissement de services de garde aux lieux de travail et, notamment, propose «qu'on prévoit ces installations au moment de la construction de l'immeuble ou de l'usine»[57] [*traduction libre*]. Plusieurs groupes qui ont rencontré la Commission ont souligné qu'une des raisons pour lesquelles les femmes qui travaillent dans les entreprises offrant des programmes de formation ne peuvent les suivre est que les entreprises concernées n'ont pas de services de garde pour les enfants.

La création de régimes contributifs et les modifications nécessaires au régime fiscal pour permettre la déduction de la totalité des frais, et des services de garde facultatifs ajoutés aux avantages sociaux de l'entreprise peuvent soulager temporairement les familles.

Pour offrir des services de qualité il faut nécessairement du personnel compétent. À cette fin, il faut inciter un plus grand nombre de gens, hommes et femmes, de culture et d'origine ethnique différentes à recevoir une formation d'éducateurs. En outre, de meilleurs programmes de formation doivent être offerts aux enseignants s'occupant d'enfants qui ont des besoins spéciaux. La question n'est pas d'exiger davantage de diplômes ou des certificats d'écoles renommées, mais simplement de donner une meilleure formation et de superviser les travailleurs et travailleuses qui ont des aptitudes pour le soin des enfants.

---

55. Friendly, Martha et Johnson Laura C., «Perspectives on Work-Related Day Care», Child in the City Report nº 11, Toronto, University of Toronto Centre for Urban and Community Studies, 1983.

56. *Supra*, note 33, p. 17, 21, «The Impact of Child Care on Employee Absenteeism, Turnover and Productivity» et «The Realities and Fantasies of Industry Related Child Care». Compte rendu des réunions. Denver, University of Colorado Medical Centre, mai 1973.

57. Fédération des travailleurs de l'Ontario, *Position Paper on Day Care*, Toronto, juin 1972.

    À son congrès annuel de 1980, la F.T.O. a appuyé une politique qui préconise l'examen en détail du système actuel de soins des enfants. (Ontario Coalition for Better Daycare, «Daycare: Deadline 1990», mémoire présenté au gouvernement de l'Ontario sur l'avenir des garderies en Ontario, Toronto, 1982, p. 16).

    À son congrès de mai 1984, à Montréal, le Congrès du travail du Canada a adopté une résolution dans laquelle elle exprime de nouveau son appui à la création d'un système universel de soins aux enfants financés à partir de fonds publics.

Pour obtenir les employés voulus et les garder, il faut les rémunérer d'une façon satisfaisante. Actuellement, les personnes qui dispensent des soins aux enfants touchent environ 10 000 $ annuellement[58], un revenu dérisoire vu l'importance de leurs responsabilités. En revanche, le salaire annuel moyen des enseignants de la maternelle et du primaire est de 20 440 $[59]. Les prestataires de soins aux enfants doivent certes être mieux rémunérés, si l'on veut attirer, former et garder un personnel compétent et dévoué.

Financement

Le nouveau groupe d'étude sur la garde des enfants[60] répond à un besoin urgent d'examiner les mécanismes de financement des services de garde au Canada. On s'attend à ce que les membres du groupe d'étude examine les modes de partage des frais entre le fédéral et les provinces ainsi que l'efficacité des divers régimes contributifs et non contributifs visant à financer un système de soin des enfants. Nous nous permettons néanmoins de soulever des points dont pourra tenir compte le groupe d'étude. En attendant les résultats de l'étude, il n'y a pas lieu toutefois, pour les gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral, de retarder l'allocation de ressources supplémentaires aux services de soins aux enfants.

Le système fiscal est déficient à plusieurs égards à l'endroit des parents qui travaillent[61]. Les déductions pour frais de garde d'enfants sont ridiculement basses; alors que d'autres employeurs peuvent déduire la totalité des salaires versés aux employés, les parents qui emploient des personnes pour prendre soin des enfants ne le peuvent pas; le crédit d'impôt pour enfant est trop bas. Le régime fiscal devrait reconnaître que les parents ont, à part égale,

---

58. Action Day Care, «For Universally Accessible Non-Compulsory Day Care in Canada», Toronto, 1982. Cité par Colley, Susan, «Free Universal Day Care: The OFL Takes a Stand», dans *Union Sisters: Women in the Labour Movement*, éd. Linda Briskin et Lynda Yanz, Toronto, Women's Educational Press, 1983, p. 307.
    En 1980, le revenu moyen d'une gardienne d'enfants s'établissait à 2 640 $ par année, par rapport à 4 311 $ pour son équivalent masculin (Conseil économique du Canada, *L'amorce d'un redressement*, 20e exposé annuel, Ottawa, 1983, p. 89.)

59. Statistique Canada, *La population active*, cat. 71-001 mensuel, Ottawa, novembre 1983.

60. Mme Judy Erola a annoncé la nomination du groupe d'étude sur la garde des enfants, le 30 mai 1984. The Canadian Day Advocacy Association avait déjà recommandé une telle étude à notre Commission (*Beginning to Solve Canada's Daycare Crises: Short-Term and Long-Term Proposals*, mémoire à la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, novembre 1983, p. 19), ainsi que le syndicat de la Fonction publique du Canada (mémoire à la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, décembre 1983, p. 43, 44).

61. Shaw, Susan, *Supra*, note 45, p. 24-29.

les mêmes responsabilités pour ce qui concerne le soin des enfants et la gestion du foyer.

Actuellement, les dépenses pour frais de garde ne sont déductibles que si elles sont subies en vue de gagner un revenu ou d'entreprendre un programme de formation ou de recherche, alors qu'elles devraient être déductibles lorsqu'elles sont subies pour permettre à quelqu'un de chercher un emploi.

Le fait que la totalité des frais réels annuels[62] de garde n'est pas déductible empêche les travailleuses de ce secteur et les bonnes à tout faire de recevoir le salaire qu'elles méritent. Il en résulte qu'une autre catégorie de femmes en souffre. Notre société prétend attacher beaucoup d'importance aux enfants, mais elle n'est pas prête à rémunérer convenablement les personnes qui en ont généralement soin. Si les mères de famille restent à la maison, elles n'ont aucun salaire. Lorsqu'elles arrivent sur le marché du travail, elles sont mal payées et lorsque, pour travailler, elles doivent confier leurs enfants à d'autres, ces derniers le sont également.

Le soin des enfants est un investissement social pour l'avenir. Ainsi, il ne s'agit pas de la responsabilité financière exclusive de l'employeur, du syndicat, du travailleur ou du parent. C'est une dépense publique qui, en définitive, doit être imputée à tous les contribuables, au même titre que l'éducation. Le soin des enfants doit être perçu comme un service public auquel tous les enfants ont droit.

Actuellement, la plupart des familles font elles-mêmes les frais des services de soins aux enfants[63]. La question est de savoir si ces services doivent être considérés comme une dépense discrétionnaire pour les groupes à revenu élevé ou si, à l'instar des programmes de santé et d'éducation, ils doivent être financés principalement par les impôts[64]. D'après les observations unanimes formulées par les Canadiennes devant la Commission, cette question doit être réglée sans tarder.

Les services de soins aux enfants ne sont pas un luxe, mais une nécessité. Si le gouvernement n'adopte pas les politiques nécessai-

---

62. *Ibid.*, p. 25.

63. Cook, Gail C.A. et Eberts, Mary, «Politiques qui ont des conséquences sur le travail», dans *L'objectif pour les Canadiennes: Pouvoir choisir*, Gail C.A. Cook éd., Statistique Canada et Institut de recherches C.D. Howe, 1976, p. 185.

64. *Ibid.*, p. 186.

res pour répondre à ce besoin urgent, nous mettons les femmes, les enfants et l'économie en péril. Étant donné que plus de la moitié de tous les enfants canadiens sont confiés la plupart du temps aux soins d'autres que leurs parents, et que plus de la moitié de tous les parents ont besoin de services de soins pour leurs enfants, n'est-il pas grand temps que la politique sociale soit mise à jour pour refléter l'époque où nous vivons?

Chapitre 6

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI: L'ÉLIMINATION DES OBSTACLES EN MILIEU DE TRAVAIL

> «C'est précisément parce que la force des choses tend toujours à détruire l'égalité, que la force de la législation doit toujours tendre à la maintenir.»[1]

Deux solutions pour mettre un terme à la discrimination systémique et favoriser l'égalité d'accès aux emplois offerts par les sociétés d'État sont explicitement mentionnées dans le mandat de la Commission. La première est la mise en place d'un programme volontaire intensifié, comportant peut-être l'obligation de présenter des rapports, et la seconde, le recours à un programme obligatoire d'action positive.

«L'action positive» et «l'équité en matière d'emploi» désignent des programmes exhaustifs de planification «pour supprimer les injustices d'origine systémique et redresser la situation désavantageuse dans laquelle les membres des groupes cibles se trouvent depuis longtemps sur le plan de l'emploi.»[2]

Cette approche «systémique» associe la discrimination au travail aux répercussions des pratiques d'emploi qui entravent les possibilités des membres des groupes cibles. Ce sont donc les résultats et non l'intention ou le comportement sous-jacent qui caractérisent la discrimination systémique.

Les différentes étapes que constitue une stratégie d'équité en matière d'emploi visant à éliminer la discrimination systémique sont les suivantes:

a) une déclaration en clair de l'appui de la haute direction, l'affectation de cadres supérieurs à la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi, l'établissement d'une structure de mise en œuvre, l'affectation des res-

1. Rousseau, Jean-Jacques, *Du contrat social*, éd. Garnier Frères, Paris, 1971, p. 36.

2. Emploi et Immigration Canada, *Action positive: Manuel de formation technique*, Ottawa, 1982, p. 45. Ce manuel renferme une analyse des programmes d'action positive et expose la démarche utilisée pour leur mise en œuvre.

sources requises et la mise au point d'un mécanisme approprié de consultation patronale-syndicale[3];

b) l'élaboration et l'exécution d'un plan organisationnel, y compris:
   (i) le repérage et la suppression des obstacles discriminatoires dans les politiques d'embauche, de formation, de promotion et de rémunération de l'entreprise;
   (ii) de nouveaux systèmes correctifs;
   (iii) des mesures correctives spéciales destinées à annuler les effets d'une discrimination antérieure;
   (iv) des objectifs quantifiables assortis à un système de contrôle et d'évaluation approprié permettant de garantir que les femmes et les groupes minoritaires sont représentés et rémunérés équitablement à tous les niveaux de l'organisation.

L'équité en matière d'emploi est essentiellement une fonction des activités de l'organisation ayant trait aux ressources humaines et à la planification stratégique.

Le Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, le Groupe d'étude parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 1980 et le Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail ont chacun prôné le recours à l'action positive afin d'utiliser, dans la pleine mesure du possible, les compétences et les aptitudes de ceux et celles dont les possibilités d'emploi ont été injustement restreintes[4].

3. D'après l'ouvrage de D. Rhys Phillips, «Equity in the Labour Market: The Potential of Affirmative Action», document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, février 1984.

4. Canada, Chambre des communes, *Obstacles*, Rapport du Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, février 1981, Recommandation 19: p. 33, Recommandation 20: p. 34, Recommandation 25: p. 37, Recommandation 26: p. 38, Recommandation 27: p. 39, Recommandation 38: p. 54; Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, Ottawa, juillet 1981, p. 117-119; Canada, Chambre des communes, *Du travail pour demain: les perspectives d'emploi pour les années 1980*, Ottawa, 1981, Recommandation 105: p. 106, Recommandation 106: p. 107, Recommandation 107: p. 107. Voir également Canada, Chambre des communes, *L'égalité, ça presse!*, rapport du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, mars 1984, Recommandation 14: p. 41, préconisant le respect de l'obligation contractuelle et l'adoption de programmes d'action positive dans les ministères et organismes du gouvernement fédéral et les sociétés de la Couronne; Recommandation 12: p. 38, préconisant non pas l'application immédiate d'un programme d'action positive, mais la mise en œuvre d'une stratégie volontaire pour une période de cinq ans. Toutefois, cette dernière recommandation stipule ce qui suit: «À la fin de cette période de cinq ans, étudier les résultats des programmes d'encouragement et d'action positive. Il faudrait alors mettre en œuvre des programmes obligatoires d'action positive si l'on constate des progrès insuffisants dans le cadre des programmes volontaires.»

MESURES VOLONTAIRES ET MESURES OBLIGATOIRES

Programmes volontaires

Aux termes d'un programme volontaire d'équité en matière d'emploi, les employeurs sont encouragés plutôt que contraints à adopter des mesures destinées à redresser les inégalités dans l'emploi. Les programmes de ce genre n'ont pas un caractère exécutoire. Un programme volontaire comportant une obligation de présenter des rapports demeure néanmoins volontaire si l'organisme concerné n'est pas contraint de remédier aux pratiques discriminatoires que pourraient révéler les rapports présentés.

Si une entreprise est obligée de rendre publics ses rapports, l'opinion publique peut la pousser à repenser ses systèmes; toutefois, ce serait manquer de réalisme que d'espérer se servir exclusivement de l'opinion publique comme moyen de contrôle. En effet, l'emploi d'une telle approche, marquée par la spéculation et par l'absence de contrainte, ne peut que donner l'impression que la question tout entière n'est pas tellement importante.

Divers programmes volontaires pour les femmes ont été mis à l'essai au Canada à la suite du rapport présenté en 1970 par la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme[5]. Certains de ces programmes, du moins dans le secteur public, ont connu un regain de vie et d'importance à compter de 1975, l'Année internationale de la Femme. Cependant, les programmes volontaires mis en œuvre dans la fonction publique fédérale ont peu modifié la composition de l'effectif. Le tableau suivant montre l'évolution de la présence féminine dans la fonction publique fédérale, par catégorie professionnelle, de 1976 à 1982.

En 1983, la fonction publique fédérale comptait 40,6 % de femmes[6]. Les femmes occupaient alors 5,9 % des postes de la catégorie de la gestion et 82 % de tous les postes de la catégorie du soutien administratif, principalement des postes de commis[7]. En général, elles occupent les créneaux inférieurs de la fonction publique et leurs salaires sont les plus bas[8].

---

5. Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, *Rapport*, Ottawa, 1970.
6. Commission de la Fonction publique du Canada, *Rapport annuel 1983*, Ottawa, 1984.
7. *Ibid.*
8. En 1982, de tous les employés à plein temps de la fonction publique gagnant moins de 20 000 $ par année, 65,5 % étaient des femmes. Commission de la Fonction publique du Canada, *Rapport annuel 1982*, Ottawa, 1983. Voir également Quiring, D.D., «The Representation of Women in the Federal Public Service», document rédigé pour la Commission de la Fonction publique du Canada, novembre 1982.

Tableau 1

Total des employés et pourcentage de femmes dans la fonction publique, par catégorie professionnelle, en 1976 et 1982

	1976		1982	
Catégorie	Total	% de femmes	Total	% de femmes
Gestion	1 268	2,4	3 175	5,4
Scientifique et professionnelle	24 076	23,4	22 497	22,9
Administration et service extérieur	49 240	20,4	54 184	32,5
Technique	26 181	9,8	27 321	12,0
Soutien administratif	71 478	78,4	70 757	82,2
Exploitation*	106 352	18,2	44 267	12,3
TOTAL	279 314	33,7	222 582	40,4

*En septembre 1980, la Société canadienne des Postes est devenue un employeur distinct. À l'époque, l'ancien ministère des Postes comptait 71 % d'hommes et 29 % de femmes parmi ses employés. La création de la Société canadienne des Postes a retiré 60 000 employés du compte de l'effectif de la Fonction publique. (Source: Commission de la Fonction publique, *Rapport annuel de 1981*, Ottawa, 1982).

Sources: Données de 1976: Commission de la Fonction publique du Canada, Office de la promotion de la femme, «*History of the Office of Equal Opportunities for Women and Public Service Commission Objectives and Initiatives in Support of the Federal EOW Program*», Ottawa, février 1983, tableau nº 1.

Données de 1982: Commission de la Fonction publique du Canada, *Rapport annuel de 1982*, Ottawa, 1983, tableau nº 10, p. 61, 62.

De tous les hommes travaillant dans la fonction publique, 11,9 % gagnaient moins de 20 000 $; par contre, 37,9 % de toutes les femmes touchaient moins que ce montant[9].

Un programme visant à accroître l'embauche de personnes handicapées dans la fonction publique du Canada a été lancé en mars 1978. Toutefois, d'après les données disponibles, il n'a eu qu'une incidence négligeable: «Les personnes handicapées représentent moins d'un demi pour cent (0,35 %) du nombre total des employés

9. Commission de la Fonction publique du Canada, *Rapport annuel 1983*, Ottawa, 1984; Commission de la Fonction publique du Canada, Office de la promotion de la femme, «History of the Office of Equal Opportunities for Women and Public Service Commission Objectives and Initiatives in Support of the Federal EOW Program», Ottawa, février 1983.

de la Fonction publique. Or, le nombre de personnes handicapées en mesure de travailler représente 5 % de la population.»[10]

Depuis 1973, il existe en Nouvelle-Écosse un Programme d'emploi pour les Noirs administré par le gouvernement fédéral. Il a pour but de favoriser l'emploi de Noirs dans la fonction publique fédérale dans cette province. En 1981 et 1982, 2,2 % des fonctionnaires fédéraux en Nouvelle-Écosse étaient des Noirs, alors que leur taux d'activité dans cette province est de 4,5 %[11].

La Direction de l'action positive de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada s'est mise en rapport, depuis 1979, avec plus de 1 400 employeurs pour les inciter à se doter d'un programme volontaire d'action positive. En date de juillet 1984, 71 entreprises avaient accepté de le faire[12].

Il est difficile de voir comment des programmes volontaires, c'est-à-dire n'ayant aucun caractère exécutoire, pourraient améliorer de façon tangible les possibilités d'emploi pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées ou les minorités visibles. Étant donné la gravité et l'immuabilité apparente de la discrimination en matière d'emploi, ce serait un manque flagrant de réalisme et un surcroît de naïveté que de compter uniquement sur la bonne volonté pourtant nécessaire aux programmes volontaires pour assurer l'égalité .

Programmes obligatoires

a) L'expérience canadienne. Un programme obligatoire d'équité en matière d'emploi signifie que les employeurs sont obligés plutôt qu'invités à adopter des mesures destinées à résorber la discrimination au travail. Au Canada, on a rarement eu recours à des programmes obligatoires[13].

10. Conseil du Trésor du Canada, *Action positive dans la Fonction publique fédérale* (cahier de presse), Ottawa, 27 juin 1983, annexe E, p. 4.

11. Seydegart, Kasia et Spears, George, «You'd Think You Were in Heaven: Federal Government Legislation, Policy, and Programs that Affect Equality in Employment of Four Target Groups», document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, octobre 1983.

12. Emploi et Immigration Canada, Direction de l'action positive, données non publiées, Ottawa, 1984.

13. À la fin de la Seconde Guerre mondiale, un programme d'embauche préférentiel pour les anciens combattants a été instauré dans la fonction publique fédérale. Cette mesure existe toujours, sous forme du paragraphe 16(3) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-32 modifié.

La Commission fédérale des droits de la personne et la plupart des commissions provinciales correspondantes ont le droit d'approuver et, dans certains cas, d'ordonner l'adoption par un employeur de mesures spéciales visant à réduire les obstacles à l'emploi que rencontrent certains groupes[14]. De plus, comme on l'a exposé au chapitre premier du présent rapport, après le 17 avril 1985, en vertu de l'article 24 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, les tribunaux seront habilités à ordonner l'adoption pour les groupes défavorisés de mesures amélioratives du genre envisagé au paragraphe 15(2) de la Charte[15].

En Saskatchewan, des mesures obligatoires ont été mises en œuvre avec succès au moyen d'accords de concession du sol pour la mise en valeur des richesses naturelles. Dans certains cas, la proportion d'autochtones employés par des sociétés privées a connu

14. En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (S.C. 1976-77, c. 33 modifie, par. 41(2)), et le *Saskatchewan Human Rights Code* (S.S. 1979, c. S-24.1, par. 31(7)), le tribunal d'enquête, ou tout organisme analogue, est expressément autorisé a ordonner la mise en œuvre d'un programme d'action positive dans un cas ou la discrimination a été prouvée. Le tribunal d'enquête nommé par la Commission canadienne des droits de la personne a eu recours à cette disposition pour la première fois en août 1984, en exigeant que les Chemins de fer Nationaux du Canada embauchent des femmes à des postes de cols bleus (cas qui n'avait pas encore été publié en octobre 1984).

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, (L.O. 1981, c. 53, par. 13(1)), la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick (L.R.N.B. 1973, c. H-11, art. 13), le *Fair Practices Ordinance* des Territoires du Nord-Ouest (R.O.N.W.T. 1974, c. F-2, art. 14), le *Human Rights Act* de la Nouvelle-Écosse (S.N.S. 1969, c. 11 modifié, art. 19), le *Prince Edward Island Human Rights Act* (S.P.E.I. 1975, c. 72, art. 19), le *Human Rights Act* de la Colombie-Britannique (S.B.C. 1984, c. 22, par. 19(2)), la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba (S.M. 1974, c. 65, art. 9), et la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (L.R.Q. 1977, c. C-12, par. 86-1 à 86-7, et S.Q. 1982, c. 61) et le *Individual Rights Protection Act* de l'Alberta (R.S.A. 1980, c. I-2, al. 13(1)(b)) autorisent tous l'existence de programmes d'action positive en prévoyant des mecanismes qui en assurent la sauvegarde ou l'approbation.

Des programmes d'action positive ont été adoptés avec succès sous l'autorité de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan. Voir Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, *Affirmative Action: A Case Book of Legislation and Affirmative Action Programs in Saskatchewan*, Saskatoon, mars 1983.

15. *Charte canadienne des droits et libertés, La Loi constitutionnelle de 1982*, (R.-U.), c. 11. Le par. 15(2), stipule ce qui suit:

> Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

une augmentation impressionnante, atteignant jusqu'à 50 % sur une période de cinq ans[16].

La nouvelle *Loi sur le pétrole et le gaz du Canada* (LPGC)[17] cherche à imposer l'emploi de Canadiens(nes) et obligera peut-être les sociétés s'occupant de la mise en valeur des richesses naturelles à engager et à former des individus ou des groupes de personnes défavorisés.

Dans la fonction publique fédérale, en grande partie à cause du bilinguisme institutionnalisé[18], et au Québec[19], des pratiques à caractère obligatoire ont été employées avec succès pour effacer le désavantage traditionnel dont souffraient les francophones en matière d'emploi.

En 1983, le Conseil du Trésor a annoncé la création d'un programme d'action positive pour les femmes, les autochtones et les personnes handicapées de la fonction publique fédérale[20]. Aucun échéancier ou objectif n'a été fixé pour les autochtones et les per-

16. Un accord de concession du sol passé entre le gouvernement de la Saskatchewan et la firme Amok/Cluff Mining stipulait que 50 % de tous les employés devait être des «gens du Nord». Le programme a contribué de façon très efficace à augmenter le taux d'activité des autochtones en s'ajustant à leur style de vie, en leur offrant une formation sur le tas et en leur fournissant un service de transport par avion à partir de leur domicile environ toutes les deux semaines.

17. *Loi sur le pétrole et le gaz du Canada*, S.C. 1980-81, c. 81, par. 10(4). Voir également la *Loi sur le pipe-line du Nord*, S.C. 1977-78, c. 20 modifié, S.C. 1980-81, c. 80, art. 6.

18. Le Parlement a adopté la *Loi sur les langues officielles* (1966-69, c. 54, art. 2) en 1969; plus tard, en juin 1973, il ratifiait une résolution énonçant de façon claire l'engagement selon lequel les fonctionnaires fédéraux devraient être en mesure de travailler dans la langue officielle de leur choix et le public pourrait obtenir d'eux des services dans les deux langues officielles.
En vertu de cette politique, qui fait l'objet de modifications à l'occasion, des mesures spéciales de recrutement ont été prises. En 1982, le pourcentage des francophones dans la fonction publique fédérale s'établissait à 26,8 %, chiffre correspondant à leur proportion au sein de la population du Canada. Commission de la Fonction publique du Canada, *Rapport annuel 1982*, Ottawa, 1983.

19. Au Québec, la *Charte de la langue française* a été adoptée le 26 août 1977, elle faisait du français la langue officielle de la province dans l'administration gouvernementale et la langue de tous les jours dans les secteurs du travail, de l'éducation et des affaires.
Toute organisation assujettie à la Charte (y compris les entreprises comptant 50 employés ou plus) est tenue de fixer des objectifs et des échéanciers qui assureront l'usage généralisé du français. Ce programme d'une durée de six ans a été lancé en 1977 et obligeait les organisations visées par la loi à atteindre leurs objectifs au plus tard le 31 décembre 1983.

20. Conseil du Trésor du Canada, *Action positive dans la fonction publique fédérale* (cahier de presse), Ottawa, 27 juin 1983.

sonnes handicapées[21]. Les seuls objectifs ou échéanciers qui ont été fixés visent à accroître le nombre de femmes dans la catégorie de la gestion de 217 en 1983 à 475 au 31 mars 1988[22].

b) L'expérience américaine. Les États-Unis et le Canada ont en commun le respect de certains principes comme la suprématie de la loi et la recherche de l'égalité. Même si les deux pays se distinguent sur plusieurs plans historiques, politiques et sociaux, cette raison à elle seule justifie que l'on examine l'expérience américaine en matière d'action positive obligatoire.

Récemment, trois rapports d'origine américaine ont confirmé la nécessité d'avoir des normes légales exécutoires pour assurer le succès des programmes d'action positive, et de continuer à inciter les entreprises auxquelles la loi ne s'applique pas directement à adopter des mesures volontaires[23].

Aux États-Unis, l'interdiction légale de la discrimination se trouve dans le *Title VII* du *Civil Rights Act* (Loi sur les droits civiques) de 1964[24], dont l'Equal Employment Opportunity Commission (Com-

21. *Ibid.*

22. Conseil du Trésor du Canada, *Communiqué de presse 83/36, le 13 octobre 1983*, Ottawa, 1983.
Bon nombre de personnes dans l'ensemble du Canada ont fait savoir à la Commission que même si elles étaient soulagées de voir qu'une initiative avait été prise par le gouvernement fédéral, elles estimaient que le mécanisme de mise à exécution n'était pas approprié, soit que les objectifs fixés à l'égard des femmes étaient trop bas, qu'ils se limitaient sans nécessité aux paliers de la gestion et qu'ils étaient échelonnés sur une période d'une longueur indue, compte tenu du faible taux de participation visée. Par ailleurs, les minorités visibles se disaient fortement déçues d'avoir été exclues du programme.

23. Sénat des États-Unis, Committee on Labour and Human Resources, *Committee Analysis of Executive Order 11246 (The Affirmative Action Program)*, rapport du Comité Hatch, Washington D.C., U.S. Government Printing Office, 1982; États-Unis, Department of Labor, Employment Standards Administration, *Employment Patterns of Minorities and Women in Federal Contractor and Noncontractor Establishments, 1974-1980: a Report of the Office of Federal Contract Compliance Programs* [Rapport Crump], Washington D.C., 1984; Leonard, Jonathan S., «The Impact of Affirmative Action», un rapport de recherche fait en collaboration avec le National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts, l'Institute of Industrial Relations, et la School of Business Administration, Université de Californie, Berkeley, 1983.

24. *Civil Rights Act of 1964* (Loi sur les droits civiques), Pub. L. N° 88-352, 78 Stat.253 (codifié dans 42 U.S.C. par. 2000e (1976)).

mission sur l'égalité des chances d'emploi) administre l'application. En outre, le décret-loi n° 11246[25] réglemente, par le truchement de l'obligation contractuelle, les pratiques en matière d'emploi des entreprises qui acceptent des marchés du gouvernement fédéral des États-Unis. Le respect de l'obligation contractuelle est contrôlé par l'Office of Federal Contract Compliance Programs (Service chargé des programmes d'obligation contractuelle).

Aux termes du décret-loi, l'action positive constitue une obligation contractuelle et ne dépend aucunement de ce que l'entrepreneur soit trouvé coupable de discrimination. En vertu du *Title VII*, même s'il existe une obligation légale d'éviter toute discrimination, une mesure d'action positive ne peut être imposée comme remède que si un tribunal a conclu qu'il y a eu discrimination. Malgré cette différence, l'intention des deux textes de loi est la même: garantir que les pratiques des employeurs ne contiennent ni de discrimination intentionnelle ni qu'elles n'aient une incidence négative sur les minorités et les femmes.

Dans l'ensemble, l'action positive s'est avérée un excellent moyen d'augmenter les taux d'activité des groupes minoritaires et des femmes dans le domaine de l'emploi. En effet, les interventions de l'État ont fait accroître le taux d'activité des minorités dans toutes les catégories professionnelles[26].

Une étude récemment effectuée aux États-Unis par le Bureau de recensement et le Bureau de statistiques sur la main-d'œuvre constate qu'en 1980 les femmes détenaient 30,5 % des postes de direction, d'administration et de gestion dans ce pays; tandis qu'en 1970, le chiffre correspondant était de 18,5 %. Toujours en 1970, les femmes constituaient 21,7 % des fonctionnaires de cette nation, mais aucune ne se trouvait parmi les dirigeants des agences gouvernementales. Dix ans plus tard, on comptait 11 876 femmes à la tête d'agences gouvernementales, pour un pourcentage de 25,6 %. De plus, le pourcentage de femmes fonctionnaires attei-

25. Décret-loi 11246 du Président Johnson, 24 sept. 1965 (3 CFR 339), modifié par le décret-loi 12086. Remplace les décrets-lois, 10590, 10722, 10925, 11114 et 11162.

26. Blumrosen, Alfred W., «Six Conditions for Meaningful Self-Regulation», *American Bar Association Journal*, vol. 69, septembre 1983, p. 1264-1266.

gnait 33,6 %[27]. Le taux d'activité des femmes américaines est passé de 43,3 % en 1970 à 52,6 % en 1982[28].

La principale stratégie mise en œuvre aux États-Unis pour éliminer la discrimination dans l'emploi repose sur l'approche systémique qui met l'accent sur les répercussions des pratiques sur les minorités et les femmes plutôt que sur l'intention de l'employeur. Cette méthode s'est révélée bénéfique dans l'affaire cruciale *Griggs* v. *Duke Power Co.* en 1971[29]. Le tribunal a alors décidé ce qui suit:

> «Les besoins de l'entreprise sont la pierre de touche. Si l'on ne peut démontrer qu'une pratique d'emploi excluant les groupes minoritaires est liée au rendement professionnel, la pratique en question est interdite»[30] [*traduction libre*].

La mise en œuvre de cette stratégie est fondée sur une définition objective de la discrimination en matière d'emploi, soit:

> «les répercussions statistiques des pratiques d'emploi et la nécessité de justifier ces pratiques en faisant valoir les besoins de l'entreprise plutôt qu'en insistant uniquement sur une preuve subjective selon laquelle l'employeur cherchait délibérément à exclure les Noirs, les femmes ou quelque autre groupe»[31] [*traduction libre*].

---

27. Schmid, Randolph, «Women Hold Almost 33% of U.S. Management Jobs», *Toronto Star*, 21 avril 1984, p. F6.
    L'étude menée par le Bureau de recensement des États-Unis et le Bureau de statistiques sur la main-d'œuvre dont il est question dans l'article, confirme néanmoins qu'il y a eu peu de progrès dans le domaine de la discrimination salariale et de la ségrégation dans l'emploi. Voir Bianchi, Suzanne M. et Rytina, Nancy, «Occupation Change, 1970-80», document préparé en vue d'être présenté à l'assemblée annuelle de la Population Association of America à Minneapolis (Minnesota) le 4 mai 1984. Voir également Fraker, Susan, «Why Women Aren't Getting to the Top», *Fortune*, 16 avril 1984, p. 40-45.

28. U.S. Bureau of Labor Statistics, «Supplement to Table 12. Labor Force Participation Rates (Civilian Labor Force Basis) By Sex, 1960-82 — continued.»

29. *Griggs* v. *Duke Power Co.* 401 U.S. 424, (1971).

30. *Ibid.*

31. Robertson, Peter C., «Strategies for Improving the Economic Situation of Women: Systemic Thinking, Systemic Discrimination, and Systemic Enforcement» dans *Equal Employment Policy for Women: Strategies for Implementation in the United States, Canada, and Western Europe*, éd. Ronnie Steinberg Ratner, Philadelphie, Temple University Press, 1980, p. 130.

La gestion des programmes d'action positive s'est avérée difficile aux États-Unis[32]. Ces difficultés semblent découler d'un dédoublement des tâches accomplies par l'Office of Federal Contract Compliance Programs (Service chargé du programme fédéral d'obligation contractuelle) et l'Equal Employment Opportunity Commission (Commission sur l'égalité des chances d'emploi), de l'incompatibilité occasionnelle des exigences de ces deux organismes, du flot de paperasserie qui accable les employeurs[33] et de l'inefficacité de la bureaucratie.

La plupart des problèmes auxquels se sont heurtés les Américains est attribuable aux stades de développement qui ont caractérisé l'application de leur stratégie à partir de 1964. Ces problèmes, dont le Canada pourra certainement tirer des enseignements utiles, ne doivent pas amoindrir le mérite qui revient aux États-Unis pour avoir voulu régler le problème d'une façon valable ou nous faire oublier que l'action positive a été un instrument efficace qui a permis de résorber la discrimination en matière d'emploi.

MOYENS D'ACTION

Le sentiment d'urgence exprimé par des membres des groupes cibles d'un bout à l'autre du Canada, et corroboré par leur infériorité économique manifeste, est incompatible avec l'introduction graduelle et volontaire de mesures visant à augmenter leur participation à la vie économique du pays. Le gouvernement a le choix d'imposer l'égalité en matière d'emploi ou simplement espérer y parvenir, de garantir le droit à l'égalité sans aucune discrimination ou se contenter de l'énoncer. Dans une société qui s'est engagée au respect de l'égalité, le choix va de soi.

Les lois concrétisent les engagements. Elles fixent des objectifs et proclament une ferme intention d'empêcher ou d'encourager certains comportements. Elles définissent les limites d'un comportement acceptable.

Une loi traduit habituellement les attentes d'une collectivité et indique que des normes minimales ont été établies et que la conduite de ceux qui refusent de s'y conformer ne sera pas tolérée.

---

32. Ces problèmes sont traités dans les rapports cités à la note 23 (rapport du Comité Hatch, Rapport Crump et rapport de Jonathan S. Leonard).

33. Presque tous les entrepreneurs fédéraux qui sont assujettis au décret-loi 11246 sont également assujettis au *Title VII* du *Civil Rights Act of 1964* (Loi sur les droits civiques). Les organismes d'exécution appropriés peuvent mener des enquêtes sur les entreprises à cet effet.

La loi s'apparente ainsi à la promulgation d'une politique publique et devient, par l'entremise du Parlement, l'expression d'un idéal social. Une collectivité s'épanouit et se définit par les lois qu'elle se donne; à la longue le respect de ces lois projette l'image que la société veut se donner.

On juge souvent de la sincérité de quelqu'un par sa volonté d'agir selon ses convictions. C'est donc par le truchement des lois que les gouvernements peuvent démontrer la sincérité de leurs engagements. En adoptant des lois justes, ils incitent les citoyens à bien se comporter et influent sur les mentalités. Faute de lois équitables, c'est l'inverse qui se produit.

Un gouvernement qui désire véritablement réaliser l'égalité au travail n'hésitera pas à recourir à la loi. Il concrétisera ainsi la notion d'égalité et lui donnera un sens[34].

La présente Commission recommande que soit votée une loi demandant aux employeurs réglementés par le gouvernement fédéral, y compris les sociétés d'État, les ministères, les organismes gouvernementaux ainsi que les entreprises et sociétés privées sous compétence fédérale, d'adopter des programmes d'équité en matière d'emploi. Cette loi devrait comporter trois grands éléments:

- l'adoption obligatoire, par les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral, de mesures visant à éliminer les pratiques d'emploi discriminatoires;
- l'obligation, pour les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral, de recueillir et de soumettre tous les ans des données sur les taux d'activité, la répartition professionnelle et les échelles salariales de leurs employé(e)s, par groupe cible;
- un mécanisme d'exécution.

Équité en matière d'emploi

La loi ayant pour but la réalisation de l'équité en matière d'emploi obligerait tous les employeurs réglementés par le fédéral à concevoir et à maintenir des pratiques d'emploi visant à lever les obstacles discriminatoires au travail et à améliorer, s'il y a lieu, les taux d'activité, la répartition par profession, et les taux de salaire des

34. Les dirigeants des 11 sociétés d'État à l'étude ont reconnu que les entreprises prendraient probablement des mesures plus rigoureuses visant à éliminer la discrimination dans l'emploi si la loi l'exigeait.

femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des groupes minoritaires d'origine ethnique et de race données[35]. Il ne serait pas nécessaire que l'employeur ait déjà fait preuve de discrimination pour qu'il soit tenu de respecter cette obligation[36]. Il serait bon d'apporter les modifications nécessaires à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour que les employeurs puissent entreprendre des programmes d'amélioration sans l'approbation préalable de la Commission canadienne des droits de la personne[37].

Seuls les principaux domaines où l'on s'attend à ce que les employeurs et les syndicats modifient leurs pratiques devraient être énumérés dans la loi. Mentionnons notamment les méthodes de recrutement et d'embauche[38], les pratiques en matière d'avancement, le salaire égal pour un travail de valeur égale, les régimes de pension et les systèmes d'indemnités, des locaux convenables et l'accès au lieu de travail, les tests et l'évaluation professionnels, les

35. La section du présent chapitre qui porte sur les données fournit des détails sur la désignation de ces groupes minoritaires.

36. Norman, Ken, «The Future for Affirmative Action Practitioners», notes pour une allocution prononcée à un colloque à l'intention des promoteurs de l'action positive, 15 avril 1983, p. 12.

37. Les articles modifiés 15 et 15.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33, stipulent désormais ce qui suit:

> 15. (1) Ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'adopter ou de mettre en œuvre des programmes ou des plans ou de prendre des arrangements spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés, directement ou indirectement, sur leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur religion, leur âge, leur sexe, leur état matrimonial, leur situation de famille ou leur déficience en améliorant leurs chances d'emploi ou d'avancement ou en leur facilitant l'accès à des biens, à des services, à des installations ou à des moyens d'hébergement.
>
> 15.1 (1)La personne qui entend mettre en œuvre un programme prévoyant l'adaptation de services, d'installations, de locaux, d'activités ou de matériel aux besoins particuliers des personnes atteintes d'une déficience peut en demander l'approbation à la Commission.

38. Voir Gerdes, Eugenia Proctor et Garber, Douglas M., «Sex Bias in Hiring: Effects of Job Demands and Applicant Competence», *Sex Roles*, vol. 9, nº 3, 1983, p. 307. L'article souligne comment des actes discriminatoires anodins de la part des interviewers peuvent avoir pour effet d'exclure des femmes compétentes de certains postes.

aptitudes et les exigences professionnelles[39], les dispositions relatives aux congés parentaux et les possibilités de congés d'études et de formation.

Étant donné la particularité de la structure et de l'emplacement de chaque entreprise et des activités des employeurs, ces derniers disposeraient d'une marge de manœuvre dans la réorganisation de leurs pratiques d'emploi. Mais comme il s'agit pour la plupart des employeurs d'une tâche plutôt inhabituelle, des lignes directrices relatives à chaque domaine seraient formulées par l'organisme chargé de l'application de la loi pour justement aider les employeurs à planifier les mesures qu'ils prendront. Ces lignes directrices seraient élaborées dans le cadre de consultations permanentes à l'échelle nationale et régionale avec des représentants du monde des affaires, des syndicats et des groupes cibles, afin d'aider les employeurs à adopter des pratiques d'emploi non discriminatoires. Les employeurs ne seraient pas tenus de faire approuver au préalable par l'organisme compétent leurs plans d'équité en matière d'emploi.

L'employeur serait contraint d'avoir sur les lieux de travail un comité tripartite d'équité en matière d'emploi composé des représentants de la partie patronale, de la partie syndicale et des groupes cibles[40].

On recommanderait également que les employeurs fixent des objectifs annuels internes, mais la loi ne les y obligerait pas. Aucun quota ne serait imposé.

---

39. Les tribunaux et les commissions d'enquête nommés en vertu de la législation sur les droits de la personne ont soutenu qu'avant de décider si une exigence professionnelle ayant pour effet de causer un préjudice est de bonne foi (c'est-à-dire nécessaire à l'exploitation sûre et efficace de l'entreprise) il faut d'abord déterminer:
    a) s'il existe un autre moyen de réaliser l'objectif de l'employeur sans qu'il soit porté préjudice à l'employé ou sans que celui-ci subisse un tort trop grave; et, dans la négative,
    b) si cette pratique ou cette exigence est objectivement pertinente à l'emploi en cause ou si elle constitue un indicateur objectif des capacités d'une personne.

    Voir *Singh* c. *Security and Investigation Services Ltd.*, cas non publié, 31 mai 1977, commission d'enquête de l'Ontario; *Colfer* c. *Board of Commissioners of Police and the Ottawa Police Chief*, cas non publié, 12 janvier 1979, commission d'enquête de l'Ontario; *Foster* c. *B.C. Forest Products Ltd.* (1979), cas confirmé, [1980], 2 W.W.R. 289 (B.C.S.C.); *Grole* c. *Sechelt Bldg. Supplies*, 1971; *Ontario Human Rights Commission et al* c. *The Borough of Etobicoke* (1982), 3 C.H.R.R. D/1781, Cour suprême du Canada; *Foreman, Butterill and Wolfman* c. *VIA Rail Canada Inc.*, (1980) 1 C.H.R.R. D/111.

40. Les comités d'hygiène et de sécurité du travail peuvent servir de modèles utiles pour la mise sur pied de comités d'orientation représentatifs.

L'obligation légale de réaliser l'équité en matière d'emploi vise à accroître, en éliminant les barrières discriminatoires au travail, les possibilités d'embauche de personnes compétentes faisant partie de groupes cibles qui ont déjà subi les effets de la discrimination au travail.

L'équité en matière d'emploi est une méthode par laquelle on détermine si les résultats atteints sont raisonnables compte tenu des circonstances et ce, sans égard au système que l'employeur a mis sur place pour améliorer les pratiques d'emploi[41]. Si l'organisme chargé de l'application de la loi juge que les résultats sont excessivement faibles, compte tenu des débouchés chez l'employeur, de ses antécédents, et de la composition de la main-d'œuvre locale, il incombera alors à cet organisme de décider si ces résultats ont été causés par des pratiques discriminatoires. Dans l'affirmative, on aviserait l'employeur de modifier ses pratiques.

L'application rigoureuse d'une telle méthode repose sur deux éléments essentiels:

a) la disponibilité de données;

b) un organisme d'application approprié composé d'employé(e)s compétent(e)s.

Collecte des données

Les données servent d'indicateurs. Elles peuvent signaler la possibilité qu'un groupe soit défavorisé par des pratiques discriminatoires. La plupart des gens n'ont pas l'intention de faire preuve de discrimination[42] envers les autres. Mais il importe peu que la discrimination découle de l'inconscience ou de la tournure d'esprit de certaines personnes. S'il nous faut concevoir un système qui contraigne les employeurs à atténuer les effets de tout type de discrimination, nous devons alors, ne serait-ce que par souci d'équité envers les employeurs et les personnes qu'ils doivent aider, mettre au point un instrument qui serve à évaluer l'efficacité des mesures adoptées. De là l'utilité des données.

Les données ne sont pas le facteur déterminant. Elles ne font qu'indiquer s'il est nécessaire d'examiner la situation de plus près.

41. Cette façon de faire a été désignée sous le nom de méthode du «strict essentiel». Voir Blumrosen, Alfred W., «The Bottom Line Concept in Equal Employment Opportunity Law», *North Carolina Central Law Journal*, vol. 12, nº 1, automne 1970, p. 1-20.

42. Ministre d'État au Multiculturalisme, Sondage Gallup Omnibus, novembre 1981.

Le faible taux d'amélioration chez un employeur peut aussi bien s'expliquer par l'absence de débouchés, de possibilités d'avancement ou de candidats compétents que par des pratiques inéquitables en matière d'emploi.

Au Canada, la base de données actuelle est insuffisante pour déterminer avec exactitude le nombre de femmes et de membres de groupes minoritaires qualifiés pour exercer un emploi dans un secteur donné du marché du travail. Une fois élaborée, cette base de données constituera l'un des indicateurs servant à évaluer si les résultats d'un employeur sont satisfaisants[43]. Elle fournira aussi des informations qui aideront les employeurs à établir annuellement leurs propres objectifs internes. Entre-temps, il serait bon de comparer les résultats d'un employeur à ceux des autres entreprises du même secteur d'activité ou de la même région, et même de lui attribuer un rang parmi ces entreprises, et de confronter ses propres résultats avec ceux atteints au cours des années précédentes.

C'est en analysant ces données que nous pourrons déterminer dans quelle mesure les effets cumulatifs de la discrimination sont atténués[44].

Les exigences relatives aux données comportent les points suivants:

a) Les employeurs seraient tenus de fournir des renseignements sur les taux d'activité de leur main-d'œuvre, notamment sur le nombre de femmes, d'autochtones (Indiens inscrits et non inscrits, Métis et Inuit), de personnes handicapées et de membres de groupes ethniques et raciaux donnés, dans chaque catégorie professionnelle et dans chaque quartile salarial, selon le sexe. Ils seraient en outre tenus d'indiquer l'échelle salariale s'appliquant à chaque catégorie professionnelle.

---

43. Ce baromètre, à savoir l'offre de main-d'œuvre externe actuellement disponible, a été recommandé dans le rapport du Comité Hatch, *Supra*, note 23, p. 76.
    En vertu du décret-loi 11246, les entrepreneurs fédéraux sont tenus de déclarer une «sous-utilisation» des groupes minoritaires et des femmes lorsque la composition de leur effectif ne correspond pas en gros à l'offre de main-d'œuvre externe disponible dans le champ d'application correspondant. Cette déclaration impose à l'entrepreneur l'obligation de prendre des mesures correctives en adoptant un programme d'action positive.

44. Voir également Belton, Robert, «Discrimination and Affirmative Action: An Analysis of Competing Theories of Equality and Weber», *North Carolina Law Review*, vol. 59, 1981, p. 570.

L'employeur serait également tenu d'indiquer la proportion de membres des groupes cibles dans les embauchages, les promotions, les départs, les mises à pied, le travail à temps partiel, le travail à contrat, les groupes d'études ou comités, en formation et en congés d'études.

b) Tous les employeurs seraient tenus de demander à leurs employés les renseignements nécessaires[45], et d'en garantir le caractère confidentiel.

c) À des fins de comparaison, les informations recueillies et classées chaque année seraient inscrites sur un formulaire normalisé.

d) Les exigences en matière de collecte de données seraient normalisées et précisées par l'organisme d'application, en consultation avec Statistique Canada.

e) Pour améliorer l'analyse et l'évaluation, les classifications de données établies pour la mise en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi devraient, autant que possible, correspondre à celles de Statistique Canada.

Dans le but de brosser un tableau général de la situation dans les sociétés, la Commission a demandé aux sociétés d'État de fournir des informations pour 12 grandes catégories professionnelles[46], lesquelles ont été établies en fonction des 500 classifications d'emploi de Statistique Canada. Tout système de collecte de données continu devrait toutefois comporter des catégories bien définies pour préciser davantage la répartition des groupes cibles au sein d'une entreprise. Par exemple, la nomenclature à 2 chiffres utilisée par

---

45. Cette mesure nécessiterait une modification de l'article 8 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33 modifié. À L'heure actuelle, cet article stipule ce qui suit:

    Constitue un acte discriminatoire le fait
    a) d'utiliser ou de diffuser un formulaire de demande d'emploi, ou
    b) au sujet d'un emploi présent ou éventuel,
        (i) de publier une annonce, ou
        (ii) de procéder, oralement ou par écrit, à une enquête où il est fait, même implicitement, des restrictions, conditions ou préférences pour un motif de distinction illicite.

    Les dirigeants des 11 sociétés d'État à l'étude ne s'opposaient pas à la collecte de données.

46. Ces catégories ont été élaborées par Mme Marilyn Mohan (Ph. D.) pour la Commission. Voir l'Annexe D.

Statistique Canada pour regrouper 23 catégories professionnelles pourrait fournir des renseignements plus détaillés.

f) L'organisme d'application ferait analyser les données par Statistique Canada, agence indépendante et meilleure source d'information statistique au Canada. Statistique Canada calculerait les taux d'amélioration de chaque employeur et attribuerait à ces derniers un rang par secteur d'activité. Les résultats seraient ensuite acheminés à l'organisme d'application pour évaluation. Des modifications devraient être apportées à la *Loi sur la statistique* pour permettre l'analyse et la divulgation des données fournies par les employeurs[47].

---

47. À l'heure actuelle, la *Loi sur la statistique*, S.C. 1970-71-72, c. 15 modifié; S.C. 1976-77, c. 28, art. 41; S.C. 1981, c. 47, art. 41, définit à l'article 16 les responsabilités du Ministre et du Statisticien en chef en autorisant des exceptions discrétionnaires à l'interdiction générale touchant la divulgation de renseignements.

L'article 16 stipule ce qui suit:

(1) Sous réserve du présent article et sauf pour communiquer des renseignements conformément aux modalités des conventions conclues en application des articles 10 et 11 ou en cas de poursuites engagées en vertu de la présente loi,

a) nul, si ce n'est une personne employée ou censée être employée en vertu de la présente loi et qui a été assermentée en vertu de l'article 6, ne doit être autorisé à prendre connaissance d'un relevé fait aux fins de la présente loi; et

b) aucune personne qui a été assermentée en vertu de l'article 6 ne doit révéler ni sciemment faire révéler, par quelque moyen, des renseignements obtenus en vertu de la présente loi de manière qu'il soit possible, grâce à de telles révélations, de rattacher à un particulier, à une entreprise ou à une organisation identifiables les détails obtenus dans un relevé qui les concerne exclusivement.

(2) Le Ministre peut, par écret, permettre

a) que les détails relatifs à des renseignements obtenus au cours de l'application de la présente loi soient communiqués à un organisme de statistique d'une province en application d'un accord conclu en vertu de l'article 10; et

b) que les détails relatifs à des renseignements recueillis pour Statistique Canada et un département ou une corporation en application d'un accord conclu en vertu de l'article 11 soient communiqués à ce département ou à cette corporation, selon le cas.

(3) Le Statisticien en chef peut, par ordre, autoriser la révélation des renseignements suivants:

a) les renseignements recueillis par des personnes, des organisations ou des départements, pour leur propre usage, et communiqués à Statistique Canada avant ou après l'entrée en vigueur du présent article; toutefois, ces renseignements sont assujettis, lorsqu'ils ont été communiqués à Statistique Canada, aux prescriptions concernant le secret auquel ils étaient assujettis lorsqu'ils ont été recueillis et ils ne peuvent être révélés par Statistique Canada que de la manière et dans la mesure où en sont convenus ceux qui les ont recueillis et le Statisticien en chef;

g) L'organisme d'application rendrait publiques l'analyse et l'évaluation des données transmises par l'employeur en déposant chaque année un rapport au Parlement.

h) Même si l'adoption de mesures d'équité en matière d'emploi serait rendue obligatoire immédiatement après la promulgation de la législation y afférent, l'obligation de recueillir les données n'entrerait pas en vigueur avant l'élaboration d'exigences normalisées de

---

b) les renseignements ayant trait à une personne ou à une organisation, lorsque cette personne ou organisation donne, par écrit, son consentement à leur révélation;

c) les renseignements ayant trait à une entreprise, lorsque celui qui est à ce moment-là le propriétaire de l'entreprise donne, par écrit, son consentement à leur révélation;

d) les renseignements mis à la disposition du public en vertu d'une loi ou de toute autre règle de droit;

e) les renseignements ayant trait à un hôpital, un établissement pour malades mentaux, une bibliothèque, un établissement d'enseignement, un établissement d'assistance sociale ou autre établissement non commercial de ce genre, à l'exception des détails présentés de façon à permettre à n'importe qui de les rattacher à un malade, un pensionnaire ou une autre personne dont s'occupe un tel établissement;

f) les renseignements revêtant la forme d'un index ou d'une liste

(i) des noms et des emplacements d'établissements particuliers ou de firmes ou entreprises particulières,

(ii) des produits obtenus, manufacturés, fabriqués, préparés, transportés, entreposés, achetés ou vendus ou services fournis par des établissements particuliers ou des firmes ou entreprises particulières, au cours de leurs activités, et

(iii) des noms et adresses d'établissements particuliers ou de firmes ou entreprises particulières qui se rangent dans des catégories déterminées quant au nombre des employés ou des personnes qui y sont engagées ou qui en constituent la main-d'œuvre; et

g) les renseignements ayant trait à un transporteur ou à une entreprise d'utilité publique.

(4) Au présent article,

a) «transporteur» désigne une personne ou un groupe de personnes qui possède, exploite ou dirige une entreprise qui transporte des personnes ou des marchandises par quelque moyen de transport terrestre, maritime ou aérien; et

b) «entreprise d'utilité publique» désigne une entreprise possédée, exploitée ou dirigée par une personne ou un groupe de personnes et dont l'objet est

(i) la fourniture de pétrole ou de produits pétroliers par pipe-line,

(ii) la fourniture, le transport ou la distribution de gaz, d'électricité, de vapeur ou d'eau,

(iii) l'enlèvement et l'élimination ou le traitement des ordures ou des eaux-vannes ou la lutte contre la pollution,

(iv) la transmission, l'émission, la réception ou la communication de renseignements au moyen d'un système de télécommunication, ou

(v) la fourniture de services postaux.

collecte des données, et l'employeur bénéficierait d'un sursis de trois ans pour soumettre les données requises. Ce délai permettrait à l'agence d'élaborer et de normaliser les exigences relatives aux données, et à l'employeur de réorganiser son système d'information et de restructurer ses systèmes de ressources humaines et de planification stratégique.

i) Présentement, un recensement est effectué par Statistique Canada tous les cinq ans[48], et recueille des données sur l'emploi actuel, la scolarisation, les périodes de chômage et les taux d'activité. Des renseignements sur les promotions, l'absentéisme, les antécédents professionnels, la formation et l'instruction préalable à l'emploi, le nombre de mois ou d'années dans l'emploi actuel ainsi que sur la rémunération, la durée de la semaine de travail, la durée d'emploi avec les employeurs précédents et le nombre d'années au sein de la population active devraient également être recueillis lors de ce recensement quinquennal. Les données seraient analysées en fonction du sexe, de la race, du groupe minoritaire et du handicap, par secteur d'activité et par aire géographique la plus petite possible.

Ces nouveaux renseignements, en plus des données démographiques et des données sur la composition de la population active et sur l'instruction compilées par Statistique Canada, ajouteraient à la qualité de l'analyse et de l'évaluation. Statistique Canada devrait entreprendre un plus grand nombre d'études longitudinales afin de mesurer l'intégration des groupes cibles à la population active.

j) Statistique Canada fournirait à l'organisme d'application des données par région et par secteur d'activité, afin que ce dernier aide les employeurs à formuler leurs objectifs annuels.

k) Compte tenu des renseignements les plus récents de Statistique Canada, et en consultation avec des représentants des groupes concernés, l'organisme d'application déterminerait, pour chaque région, quels sont les groupes ethniques et raciaux visés par les programmes d'équité en matière d'emploi, outre les femmes, les autochtones et les personnes handicapées. Le but de cette démar-

48. Statistique Canada est tenu par la loi de recenser la population. Aux termes de la refonte dont elle a fait l'objet en 1970, la *Loi sur la statistique* stipulait ce qui suit: «Un recensement de la population du Canada doit être fait par Statistique Canada au mois de juin 1971 et tous les cinq ans par la suite, dans le mois qui sera fixé par le gouverneur en conseil.»

che est de concentrer les efforts sur les groupes qui ont été défavorisés en raison de discrimination, en tenant compte de leur taux d'activité, de leur taux de salaire, de leur taux de chômage ou de la ségrégation dans les professions[49].

La présente Commission devait examiner la situation des minorités visibles sur le plan de l'emploi. Les minorités visibles ont été définies par la Commission comme étant des groupes composés de personnes qui ne sont pas de race blanche.

Il est prouvé que certaines minorités visibles réussissent moins bien que d'autres dans le domaine de l'emploi[50]. On devrait envisager la possibilité d'exclure des programmes d'équité en matière d'emploi les minorités visibles qui ne semblent pas en avoir besoin. Cependant, les données actuellement disponibles de Statistique Canada ne donnent pas suffisamment de détails sur les emplois, le niveau de salaire ou autre indicateur d'emploi, par race ou région, pour permettre de déterminer quelles minorités visibles doivent être exclues de ces programmes. De telles décisions doivent être prises non seulement à la lumière de données pertinentes, mais aussi à la suite de consultations avec les membres des minorités en question.

l) Les employé(e)s ne seraient pas obligé(e)s de fournir des informations sur leur genre, leur race, leur statut de minorité ou leur handicap[51]. Toute analyse ou évaluation des données d'un employeur devra tenir compte du fait que les renseignements peuvent être incomplets.

---

49. Phillips, D. Rhys, *supra*, note 3; Blumrosen, Alfred W., *supra*, note 41.

50. Podoluk, Jenny, «Profiles of the Canadian Labour Market», document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, 1983.
Voir également une étude réalisée en 1975 par la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration. Selon cette étude, bien qu'ils aient un niveau de scolarité supérieur à celui des autres immigrants qui arrivent au Canada, les immigrants en provenance du tiers-monde sont sous-représentés dans les catégories administratives, professionnelles et de métier, ainsi que dans les emplois de leur choix. Pour leur part, les Noirs sont sous-représentés, peu importe le temps qu'ils ont passé au Canada. Saunders, George, «The Labour Market Adaptation of Third World Immigrants», communication (ébauche préliminaire) présentée à la *Conference on Multiculturalism and Third World Immigrants in Canada*, Université de l'Alberta, 5 septembre 1975.

51. La plupart des personnes faisant partie des quatre groupes cibles, dont la Commission a rencontré les représentants, n'avaient pas d'objection à fournir des données aux sociétés, car elles comprenaient que seules ces données pouvaient servir d'instruments de mesure des progrès accomplis. Elles ne s'inquiétaient pas du fait que de telles informations puissent avoir tendance à les catégoriser injustement et ont en outre affirmé qu'elles étaient prêtes à fournir ce genre d'informations jusqu'à ce que soient redressées les injustices commises à leur égard en matière d'emploi au Canada.

Aux États-Unis, il a été démontré que l'existence d'objectifs annuels[52] et l'évaluation du rendement d'un gestionnaire en fonction de ces objectifs étaient des composantes qui contribuaient au succès d'un programme d'action positive. Cependant, compte tenu de la méthodologie recommandée par la présente Commission, ces facteurs doivent être plutôt encouragés au moyen de lignes directrices qu'imposés par une loi.

Au début, l'accent doit être mis sur les changements relatifs aux taux d'activité, aux promotions, aux pratiques salariales et à d'autres aspects des systèmes d'emploi de chaque employeur. Il serait futile de tenter, dès le début, de faire correspondre l'effectif d'une entreprise au nombre de candidats disponibles dans un secteur d'activité donné du marché du travail. Les données concernant le marché externe ne donnent certes pas une image réelle de la composition et de la disponibilité de la main-d'œuvre. Par exemple, de toutes les personnes qualifiées, toutes ne seront pas immédiatement disponibles pour se joindre à la population active ou ne seront pas encore décidées à le faire, ni même intéressées de travailler dans les domaines pour lesquelles elles ont reçu une formation.

En accordant trop d'importance à l'offre actuelle de main-d'œuvre, nous risquons de limiter les efforts nécessaires pour accroître l'offre de candidats compétents provenant des groupes cibles. Un nombre beaucoup plus élevé de femmes, d'autochtones, de membres de minorités visibles ou de personnes handicapées, pouvant se qualifier, se porteraient sans doute candidats à un programme d'éducation, de formation ou à un emploi s'ils avaient l'assurance de ne pas être refusés; si le lieu de travail était plus accessible, tant du point de vue environnemental qu'architectural; s'ils avaient plus de services de soutien à leur disposition tels que des services de soins aux enfants ou un meilleur système de transport dans les régions éloignées; si les conditions d'emploi étaient plus pertinentes; ou s'il existait des conditions de travail plus flexibles telles que le travail à temps partiel ou les horaires variables. Hormis les cas de force majeure, si les obstacles sont éliminés et si les employeurs recrutent de façon dynamique et créative, la participation des membres des groupes cibles s'améliorera et deviendra certainement plus équitable.

---

52. D'après le rapport du Comité Hatch, (*supra*, note 23, p. 66), il n'est pas rare que la poursuite d'objectifs fasse partie des techniques de gestion utilisées par le monde de l'industrie et des affaires.

En même temps que les employeurs se voient imposer ces exigences, on s'attend à ce que tous les paliers de gouvernements s'efforcent d'abaisser les barrières législatives, économiques, sociales, physiques, éducationnelles et de communication qui entravent le devenir social et économique des femmes, des autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées.

Avec le temps, la mise en place d'une politique en contrepoint permettra de grossir les rangs de la main-d'œuvre qualifiée. Pour le moment, les méthodes s'appliquent à contretemps et ne permettent pas nécessairement une utilisation maximale des ressources humaines du pays. Seule une attaque concertée du problème permettra de recenser toutes les personnes qui peuvent se qualifier et de les encourager et les aider à acquérir les compétences qui leur donneront accès à toutes les possibilités offertes.

Si la collecte, le classement et la divulgation des données ainsi que l'obligation d'améliorer les pratiques d'emploi ne produisent pas les résultats escomptés, on pourra alors penser à utiliser des quotas. Il y a un certain nombre de raisons pour lesquelles le présent rapport ne recommande pas l'utilisation de quotas comme stratégie de base:

a) On a tendance à fixer des quotas peu élevés en indiquant qu'il s'agit là d'objectifs minimaux; or les entreprises finissent par les considérer comme des objectifs maximaux qu'il n'est pas nécessaire de dépasser.

b) Ces quotas peuvent ne pas tenir compte des besoins des régions ainsi que des questions d'offre et de demande auxquelles sont confrontés divers secteurs d'activité et groupes.

c) Ils peuvent engendrer de la résistance, de la condescendance et du ressentiment en milieu de travail, peuvent être insultants pour les personnes qui sont embauchées ou promues en raison de ces quotas et peuvent contribuer à dévaloriser les intéressés.

d) Ils sont inflexibles et arbitraires.

Ceux qui sont en faveur des quotas apprécient cependant leur facilité de contrôle et la mesure dans laquelle ils permettent de vérifier avec exactitude les résultats obtenus. Les quotas peuvent en outre s'avérer utiles dans les régions et les secteurs d'activité où le nombre de membres des groupes cibles a toujours été excessivement bas.

Dans le cas de deux causes types américaines[53], la Cour suprême des États-Unis a confirmé qu'en certaines circonstances, les quotas constituaient une solution appropriée permettant de redresser certaines exclusions historiques et discriminatoires. Ainsi, selon les observations de l'un des juges de l'affaire *Bakke*:

> Pour lutter contre le racisme, il faut d'abord tenir compte de la race. Il n'y a pas d'autre moyen. Nous ne pouvons laisser le principe de protection pour tous perpétuer la suprématie raciale[54].

Pour ce qui est de l'argument selon lequel les quotas permettent d'engager des personnes qui ne sont pas qualifiées, il est bon de se rappeler que même en l'absence de quotas, un employeur peut souvent exclure d'un emploi les membres des groupes cibles parce qu'il suppose qu'il y a absence de qualification. Il est justifié de refuser d'embaucher une personne du fait qu'elle ne possède pas toutes les compétences, mais refuser une candidature en supposant (à partir d'hypothèses associées à des stéréotypes) qu'il y a absence de qualification parce que la personne appartient à un certain groupe est totalement injustifie.

C'est une erreur de penser, comme le font certaines personnes, que la raison principale du sous-emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et de certaines minorités est leur manque de qualification. Peut-être est-ce là l'une des raisons, mais elle vient certainement en second lieu derrière le mur subtil et puissant de la discrimination systémique entourant les possibilités d'emploi.

Plusieurs membres de ces groupes ont, ou pourrait acquérir, les compétences nécessaires et n'ont jamais la chance, c'est-à-dire la formation ou l'emploi, leur permettant de faire montre de leurs aptitudes. Les quotas constituent l'une des façons d'inciter les orga-

---

53. *United Steelworkers of America, AFL-CIO-CLCU* v. *Weber*, 443 U.S. 193 (1979); *Regents of the University of California* v. *Bakke*, 98 S. Ct. 2733 (1978). Le jugement rendu s'appuie sur le *Title VI* du *Civil Rights Act of 1964* (Loi sur les droits civiques), qui porte sur le financement des établissements d'enseignement.
Le problème que risque de poser la «discrimination à rebours» et auquel il a été fait allusion dans l'affaire *Bakke* semble avoir été prévu dans l'article 15(2) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, en vertu duquel les programmes de promotion destinés aux personnes désavantagées ne violent pas les principes de l'égalité et ne sont pas discriminatoires. Des dispositions similaires se retrouvent dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, *supra*, notes 15 et 37.

54. *Regents of the University of California* v. *Bakke*, 98 S. Ct. 2807 d'après Blackmun, J., dissidence.

nismes à offrir ces chances, mais il ne s'agit en aucun cas du meilleur moyen d'arriver à cette fin.

Lorsqu'ils sont trop bas, les quotas imposés tendent à plafonner les possibilités d'emploi. En tant qu'objectifs arbitraires, ils représentent une solution à court terme. Mais à long terme, l'élimination des obstacles constituent une meilleure solution pour réaliser l'égalité.

Mécanismes d'exécution

L'obligation de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi reste sans écho si elle n'a pas force exécutoire. L'idéal serait de confier cette tâche d'exécution à un organisme indépendant du gouvernement[55]. Cet organisme disposerait des ressources nécessaires à l'accomplissement de son mandat, y compris un personnel compétent connaissant bien le domaine des relations de travail, les systèmes d'emploi et les questions de droits de la personne.

L'organisme en question serait chargé de l'élaboration et de la diffusion de lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi, formulées à la suite de recherches et de consultations continues avec des représentants du monde des affaires, des syndicats et des groupes cibles à l'échelle nationale et régionale. Le mode d'enquête et d'évaluation devrait être aussi rationnel que le permet la procédure légale.

Les résultats des employeurs peuvent être contrôlés soit par échantillonnage, ou soit en s'occupant d'abord des «pires cas»[56]. Il serait aussi approprié de mettre l'accent sur certains secteurs d'activité.

Les employeurs seraient suivis non seulement pour voir si le taux d'activité des groupes s'est amélioré, mais également pour voir si leur nombre a augmenté dans les diverses catégories professionnelles et échelles salariales. Il n'est pas seulement question de savoir combien de personnes ayant été lésées par la discrimination systémique ont décroché un emploi, mais aussi de savoir si elles com-

55. La Communauté économique européenne considère que la mise sur pied d'un organisme indépendant est le meilleur moyen de s'assurer que les principes d'égalité sont appliqués. «West Germany: Re-defining the Equality Principle», *European Industrial Relations Review*, vol. 69, 1979, p. 9.

56. Rapport du Comité Hatch, *supra*, note 23, p. 74.

mencent à occuper des postes qu'elles n'avaient jamais occupés auparavant.

Dans les pages qui suivent, nous présentons quatre modèles de mécanismes d'exécution. Pour chacun de ces modèles, on présume que les employeurs sont tenus, en vertu de la loi, de mettre en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi et de recueillir des données. Dans tous les cas, Statistique Canada serait chargé d'analyser les données et l'organisme chargé de l'application de la loi serait indépendant du gouvernement et consulterait régulièrement des représentants du monde des affaires, des syndicats et des groupes cibles pour l'élaboration de lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi.

Premier modèle

La Commission canadienne des droits de la personne coexisterait avec un nouvel organisme indépendant qui serait créé principalement pour faciliter la mise en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi.

La Commission des droits de la personne serait chargée:

- d'émettre des lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi;
- de recueillir des données auprès des employeurs, de les examiner et de les évaluer;
- de mener des enquêtes sur les plaintes afin de juger s'il y a eu discrimination;
- de soumettre les litiges aux services de conciliation de l'organisme consultatif afin de parvenir à un règlement négocié;
- du respect de l'obligation contractuelle[57].

Le nouvel organisme consultatif:

- n'assumerait aucun pouvoir d'exécution;
- établirait un processus de consultation à l'échelle nationale et régionale avec des représentants du monde des affaires, des syndicats et des groupes cibles;

57. Il faudrait donc renforcer l'article 19 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en adoptant les règlements nécessaires.

- agirait principalement à titre d'experts-conseils auprès des employeurs sur la façon d'appliquer l'équité en matière d'emploi, et ce en toute confidence;
- agirait à titre de conseiller auprès de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'élaboration de lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi;
- fournirait des services de conciliation à la Commission canadienne des droits de la personne. Le processus de conciliation se ferait «sous toutes réserves» et les renseignements ou les solutions présentés au conciliateur seraient considérés confidentiels. Si on ne parvenait pas à un règlement, le litige serait soumis à l'arbitrage de la Commission canadienne des droits de la personne.

L'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* stipule que le fait de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite «susceptibles» d'annihiler les chances d'emploi d'un ou de plusieurs membres d'une catégorie protégée constitue un acte discriminatoire[58]. C'est ce sur quoi repose la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne en matière de discrimination systémique. Si, en dépit de cette disposition, la Cour suprême du Canada juge que l'intention, plutôt que les répercussions du comportement, est le facteur déterminant pour établir s'il y a eu discrimination[59], la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devrait être modifiée de façon à confirmer la compétence de la Commission en matière de discrimination systémique.

Deuxième modèle

Un nouvel organisme indépendant mis sur pied pour s'occuper exclusivement du contrôle et de l'application de l'équité en matière d'emploi serait chargé:

- d'émettre des lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi à l'intention des employeurs;
- de recueillir des données auprès des employeurs;

58. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33 modifié, art. 10.

59. Dans l'affaire *Bhinder* c. *Les Chemins de fer Nationaux du Canada* (1983), 147 D.L.R. (3rd) 312, la majorité des juges de la Cour fédérale d'appel a statué que l'employeur n'avait pas contrevenu à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, car il n'avait pas agi avec l'intention d'user de discrimination. Il en a été appelé de ce jugement devant la Cour suprême du Canada.

- d'examiner et d'évaluer les données fournies par l'employeur et d'enquêter, s'il y a lieu, sur les pratiques d'emploi de l'employeur afin de déterminer si les exigences en la matière ont été respectées;
- de soumettre les litiges à un conciliateur indépendant lorsque les pratiques d'emploi n'ont pas été modifiées tel que requis;
- de soumettre les litiges à l'arbitrage exécutoire lorsqu'on n'est pas parvenu à un règlement;
- d'assurer le respect de l'obligation contractuelle qui relèverait de sa compétence[60].

La Commission canadienne des droits de la personne conserverait sa compétence en matière de discrimination. Cette situation laisse entrevoir une possibilité de chevauchement, même si le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne est de mener des enquêtes sur les plaintes relatives à des actes discriminatoires et que celui de l'organisme d'équité en matière d'emploi est d'assurer des possibilités d'emploi aux groupes cibles. Les deux organismes visent à éliminer les actes discriminatoires, mais ils ne mettent pas l'accent sur les mêmes aspects.

Pour éviter qu'une plainte soit étudiée en même temps par les deux organismes, on peut compter sur le pouvoir discrétionnaire conféré à la Commission des droits de la personne par l'article 33[61] de la Loi afin qu'elle retarde l'instruction d'une plainte qui doit être examinée par un autre organisme. On pourrait accorder un pouvoir

60. Pour éviter le chevauchement, il faudrait abroger l'article 19 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33 modifié; S.C. 1977-78, c. 22; S.C. 1980-81, c. 54; S.C. 1980-81, c. 111; S.C. 1980-81-82, c. 143.
L'article 19 stipule ce qui suit:

> 19. Le gouverneur en conseil peut, par règlement, assortir les contrats, permis, licences ou subventions accordés par Sa Majesté la Reine du chef du Canada, de conditions et modalités prévoyant
>
> a) l'interdiction des actes discriminatoires visés aux articles 5 à 13; et
>
> b) le règlement, conformément à la procédure de la Partie III, des plaintes relatives aux actes discriminatoires ainsi interdits.

61. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C 1976-77, c. 33 modifié. L'article stipule ce qui suit:

> 33. Sous réserve de l'article 32, la Commission doit statuer sur toute plainte dont elle est saisie à moins qu'elle estime la plainte irrecevable dans les cas où il apparaît à la Commission que la plainte pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi du Parlement.

discrétionnaire semblable à l'organisme chargé d'appliquer l'équité en matière d'emploi.

Il n'est pas rare que des domaines de compétence soient distincts des thèmes généraux d'une politique. Ainsi, même si les indemnités pour accident de travail relèvent des relations du travail, on considère généralement qu'elles constituent un domaine à part et qu'elles sont mieux gérées par un personnel et des systèmes particuliers.

De la même manière, l'équité en matière d'emploi est un des aspects des droits de la personne, mais elle touche aussi aux relations du travail. L'équité en matière d'emploi ne peut être actualisée que dans le milieu de travail et fait appel à des compétences et à des méthodes différentes de celles que l'on retrouve habituellement au sein des commissions des droits de la personne.

Troisième modèle

On compterait sur deux organismes existants: la Commission canadienne des droits de la personne et le Centre canadien du marché du travail et de la productivité[62].

La Commission canadienne des droits de la personne serait chargée:

- de recueillir des données auprès des employeurs, de les examiner et de les évaluer;
- d'émettre des lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi;
- de mener des enquêtes sur les plaintes afin de juger s'il y a eu discrimination;
- du respect de l'obligation contractuelle.

62. Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité a été créé à la suite d'une initiative annoncée en avril 1983 dans le Discours fédéral du budget. Il a pour mandat d'étudier les questions liées à l'amélioration de la productivité, aux besoins en main-d'œuvre et à la croissance de l'emploi au Canada. Le Centre sera composé de deux directions: la Direction de la productivité et de la croissance de l'emploi, qui examinera, de concert avec des représentants des travailleurs et du monde des affaires, la productivité des secteurs public et privé, et la Direction du marché du travail qui analysera l'offre et la demande de compétences clés et formulera des recommandations pour régler ces questions. La signature d'un protocole d'entente visant à faire du Centre une entreprise conjointe (milieu des affaires, monde du travail et gouvernement fédéral) a été annoncée le 27 janvier 1984.

Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité serait chargé:

- d'agir à titre d'organisme consultatif auprès de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'élaboration de lignes directrices, en mettant à profit l'apport de représentants des groupes cibles ainsi que du monde des affaires et des syndicats.

Quatrième modèle

Ce modèle repose sur les dispositions du *Code canadien du travail*[63] et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission canadienne des droits de la personne serait chargée:

- d'émettre des lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi;
- de recueillir, d'examiner et d'évaluer les données;
- de mener des enquêtes dans les cas de litige et de rendre un jugement;
- d'assurer le respect de l'obligation contractuelle.

Les inspecteurs nommés en vertu du *Code canadien du travail* seraient chargés:

- de compléter les enquêtes de la Commission canadienne des droits de la personne en surveillant l'application de l'équité en matière d'emploi et en référant les infractions éventuelles à la

63. *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1, proclamé en vigueur le 15 juillet 1971, modifié par les S.R.C. 1970 (1er Suppl.), c. 22; 1970 (2e Suppl.), c. 17; S.C. 1972, c. 18; 1974-75, c. 66, art. 23; 1976-77, c. 28, art. 21 et annexe I, en vigueur le 29 juin 1977; 1976-77, c. 54, par. 74(2), en vigueur le 15 août 1977; 1976-77, c. 33, art. 66, proclamé en vigueur le 1er mars 1978; 1977-78, c. 27, sanctionné le 20 avril 1978, art. 1-20, 22-27.2, 31, 32, 35-51 et 53-74, proclamés en vigueur le 1er juin 1978, art. 52 proclamé en vigueur le 1er juillet 1978, art. 21, 28-30, 33 et 34, proclamés en vigueur le 1er septembre 1978; 1980-81, c. 47, art. 27, en vigueur le 19 février 1981; 1980-81-82, c. 89, art. 31-34, proclamés en vigueur le 1er octobre 1982. Des modifications y ont par la suite été apportées par le projet de loi C-34, sur assentiment royal reçu le 29 juin 1984.

Commission canadienne des droits de la personne afin qu'elle fasse respecter la loi[64].

La présente Commission ne recommande pas que l'obligation légale d'adopter l'équité en matière d'emploi soit incluse dans le *Code canadien du travail* parce qu'il n'existe pas à l'heure actuelle d'organisme indépendant pour la faire respecter.

SYNDICATS ET ANCIENNETÉ

La majorité des représentants syndicaux que la Commission a rencontrés se sont déclarés en faveur de programmes obligatoires d'action positive[65]. Toutefois, à la lumière de l'expérience américaine, ils reconnaissent que la possibilité de conflit entre le principe de l'action positive et celui de l'ancienneté est bien réel.

La législation du travail oblige les syndicats à représenter équitablement[66] tous les membres de l'unité de négociation. De plus, lorsqu'ils représentent des employé(e)s d'un établissement régis par le fédéral, les syndicats doivent respecter les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas faire de distinction illicite et doivent éviter de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite «susceptibles» de causer une

64. L'article 38.1 du *Code canadien du travail* prévoit déjà ce type de surveillance et de renvoi dans les cas où il est présumé qu'un employeur ne respecte pas le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. L'article stipule ce qui suit:

> Art. 38.1 Application de certains articles. — (1) Aux fins d'établir l'existence d'un acte discriminatoire au sens de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les articles 63, 64, 66, 67, 68, 68.1 et 76 s'appliquent *mutatis mutandis*, comme si la présente Partie interdisait expressément à l'employeur de le commettre.
>
> (2) Rapport à la Commission. — L'inspecteur qui a des motifs raisonnables de croire que l'employeur a commis un acte discriminatoire visé au paragraphe (1) peut en aviser la Commission canadienne des droits de la personne ou déposer une plainte devant celle-ci conformément à l'article 32 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.R.C. 1970 (2e Suppl.), c. 17, art. 9; S.R.C. 1976-77, c. 33, par. 66(2).

Cet article n'a jamais été appliqué depuis son adoption.

65. Le Congrès du travail du Canada et le Syndicat canadien de la Fonction publique ont tous deux souscrit à une politique visant l'adoption obligatoire de programmes d'action positive. Congrès du Travail du Canada, mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, octobre 1983, p. 5; Syndicat canadien de la Fonction publique, mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, décembre 1983, p. 28-31.

66. *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1 modifié, art. 136.1.

distinction illicite[67]. Les obligations des employeurs et des syndicats en vertu de ces lois, l'existence de recours en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi que les exigences proposées dans le présent rapport afin de rendre équitables les pratiques en matière d'emploi et d'augmenter la participation des groupes cibles, tous ces éléments devraient concourir à l'établissement du climat et de la collaboration nécessaires pour ajuster les régimes d'ancienneté[68].

Il ne faudrait pas condamner outre mesure les régimes d'ancienneté reposant sur la bonne foi. L'ancienneté a été le premier instrument d'équité des syndicats, elle mérite de ce fait un certain respect.

Il est indéniable que dans certains cas des restrictions s'imposent[69] en matière d'ancienneté. Toutefois, la solution visant à neutraliser la discrimination que peuvent entraîner les régimes d'ancienneté devrait d'abord être recherchée par la voie de négociations collectives plutôt que d'être imposée par la loi[70].

Aux États-Unis, en vertu de l'article 703(h) du *Titre VII* (Loi sur les droits civiques), les régimes basés de bonne foi sur l'ancienneté qui ne commettent pas délibérément d'actes discriminatoires ne peuvent être accusés de discrimination[71]. Cette protection s'appli-

---

67. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33 modifié, art. 10.

68. Si les parties sont d'accord, les conventions collectives en vigueur pourront être modifiées, au besoin, pour que soit atteint l'objectif visé, conformément à l'article 160 du *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1 modifié.

69. La Commission des droits civiques des États-Unis en est venue à cette conclusion après avoir constaté que les licenciements selon l'ancienneté perpétuaient les effets des actes discriminatoires commis antérieurement, en maintenant les avantages préalablement acquis par les hommes blancs dans le secteur de l'emploi. Voir États-Unis, Commission on Civil Rights, *Last Hired, First Fired: Layoffs and Civil Rights*, Washington D.C., février 1977, p. 36.

70. La validité des programmes négociés d'action positive dans le secteur privé a été confirmée par la Cour suprême des États-Unis dans l'affaire *United Steelworkers of America, AFL-CIO-CLCU* v. *Weber*, *supra*, note 53.

71. *Civil Rights Act of 1964*, Pub. L. nº 88-352, 78 Stat. 253 (codifié dans 42 U.S.C. par. 2000e (1976), al. 703(h)).

> L'alinéa 703(h) stipule ce qui suit:
> Nonobstant toute autre disposition du présent chapitre, ne commet pas un acte illicite l'employeur qui, suivant un régime basé de bonne foi sur le mérite ou l'ancienneté, adopte des critères différents en matière de rémunération ou qui prévoit des conditions ou des prérogatives différentes dans le domaine de l'emploi... pourvu que ces différences ne s'appuient pas sur des motifs de distinction illicite, c'est-à-dire ceux fondés sur la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine nationale [*traduction libre*].

que même si ces régimes peuvent avoir des répercussions discriminatoires continues sur des membres de certains groupes, ou s'ils perpétuent les effets d'actes discriminatoires antérieurs[72]. La validité d'un régime d'ancienneté ne peut être contestée avec succès en vertu de la législation contre la discrimination que si l'on peut prouver que le régime a été adopté dans l'intention de faire des distinctions injustes[73].

Dans les cas où les tribunaux américains ont jugé qu'il y avait eu discrimination, des mesures correctives ont été apportées. Parmi celles-ci, on retrouve l'application de licenciements proportionnels[74], l'adoption d'une ancienneté rétroactive pour donner aux employés lésés les années d'ancienneté auxquelles ils ont droit[75], ainsi que l'élargissement de l'ancienneté calculée au niveau du service à une ancienneté calculée au niveau de l'entreprise afin de favoriser la concurrence[76].

La Cour suprême des États-Unis a étudié les répercussions désavantageuses des régimes d'ancienneté sur les femmes et les minorités les plus récemment embauchées suite aux mesures d'action positive adoptées pour corriger les actes discriminatoires antérieurs[77]. Malgré ces incidences, la cour a reconnu la validité des régimes d'ancienneté reposant sur la bonne foi, faute d'une intention malveillante de discrimination. Il semble que la Cour suprême ait fondé son jugement sur les termes employés dans la section 703(h) du *Title VII*, où l'on précise que le régime d'ancienneté doit être délibérément discriminatoire pour justifier l'intervention des tribunaux.

---

72. *International Brotherhood of Teamsters* v. *United States*, 431 U.S. 324 (1977); *Firefighters Local Union No. 1784* v. *Stotts et al.*, (N° 82-206), 1984, (Cour suprême des États-Unis).

73. *United Airlines* v. *Evans*, 431 U.S. 533 (1977); *American Tobacco Co.* v. *Patterson* 102 S.Ct. 1534 (1982); *Pullman- Standard* v. *Swint* 102 S.Ct. 1781 (1982).

74. *Watkins* v. *United Steelworkers Local 2369*, 516 F.2d 45 (1975), (réformé); *Jersey Central Power and Light Company* v. *IBEW Local 927*, 508 F.2d 1309, (réformé); *Waters* v. *Wisconsin Steelworkers*, 502 F.2d 1309.

75. *Franks* v. *Bowman Transportation Co.*, 424 U.S. 747 (1976).

76. *Quarles* v. *Philip Morris Inc.*, 279 F. Supp. 505 (1968); *Local 189 United Papermakers and Paperworkers* v. *United States*, 416 F.2d 980 (1969).

77. *United States* v. *City of Chicago*, 663 F.2d 1354 (1981); *Boston Firefighters Union, Local 718* v. *Boston Chapter NAACP*, 103 S.Ct 2076 (1983); *Guardians Association* v. *Civil Service Commission of City of New York*, 103 S.Ct. 3221 (183); *Firefighters Local Union No. 1784* v. *Stotts et al*, (N° 82-206), (1984), (Cour suprême des États-Unis).

Sur cet aspect, le jugement rendu auparavant par la Cour suprême des États-Unis dans l'affaire *Griggs* v. *Duke Power Co*[78] se distingue des autres causes en matière d'ancienneté. Dans cette affaire, la Cour suprême des États-Unis avait jugé que le tribunal devait normalement se fonder sur les conséquences des pratiques d'emploi, plutôt que sur les raisons de ces pratiques, pour déterminer s'il y avait eu discrimination, à moins que ces pratiques ne soient dictées par les impératifs de l'entreprise[79].

Le problème de concilier l'équité des régimes d'ancienneté — conçus pour protéger les employés des pratiques arbitraires des employeurs et pour assurer l'égalité de tous les employés — avec les répercussions négatives de ces régimes sur les groupes nouvellement protégés (en matière d'avancement, de mise en disponibilité et de licenciement) a suscité aux États-Unis un effort pour intégrer de façon harmonieuse les régimes d'ancienneté et les pratiques d'action positive[80].

Parmi les propositions, on retrouve des régimes d'ancienneté au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, une ancienneté privilégiée pour les membres des groupes cibles[81] et des solutions de remplacement aux licenciements telles que des programmes de travail partagé[82], une réduction de la semaine de travail et des systèmes de licenciements proportionnels ou rotatifs[83].

En outre, si les employeurs sont contraints de réviser leurs pratiques d'emploi et leurs exigences de travail, certaines des barrières superflues érigées par les régimes d'ancienneté pourraient bien être mis en lumière. Le fait de perdre son ancienneté en changeant de

78. *Supra*, note 29.

79. *Ibid.*

80. Voir Offerman, Bernard J., «Seniority Systems and Affirmative Action: Are They Legally Compatible in a Slack Economy?», *Labour Studies Journal*, vol. 7, nº 2, automne 1982, p. 99.

81. *Supra*, note 69.

82. Summers, Clyde W. et Love, Margaret C., «Worksharing as an Alternative to Lay-offs by Seniority: Seven Remedies in Recession», *University of Pennsylvania Law Review*, vol. 124, avril 1976, p. 893.

83. Joseph, Ellen R., «Last Hired, First Fired, Seniority, Layoffs and Title VII: Questions of Liability and Remedy», *Columbia Journal of Law and Social Problems*, vol. 11, 1975, p. 398, 399.

classification ou de service peut restreindre un employé qui désire changer d'emploi mais qui ne veut pas perdre les avantages qu'il a accumulés au fil des années. Dans le cas des employés qui sont relégués dans des ghettos d'emploi, le prix à payer peut être trop lourd et cette restriction peut limiter de façon permanente leurs options économiques, peu importe leurs aptitudes ou leurs compétences. De ce fait, la perte d'ancienneté pourrait être considérée par la Commission canadienne des droits de la personne comme une forme de discrimination systémique. Une solution possible est l'adoption d'un régime d'ancienneté au niveau de l'établissement plutôt qu'à celui du service — les modalités d'application seraient déterminées par voie de négociation.

La transférabilité des avantages et des droits d'ancienneté à l'intérieur d'une entreprise devrait en définitive être protégée par la loi. À part cela, il n'est pas nécessaire de limiter ou de protéger davantage l'ancienneté par de nouvelles mesures législatives. Si les ententes en vigueur dans une entreprise en particulier doivent être modifiées, il incombe en premier lieu à l'employeur et au syndicat d'effectuer les changements nécessaires. Les employeurs et les syndicats ne parvenant pas à négocier une solution risqueraient d'être soumis à des sanctions et à des mesures correctives imposées par l'organisme d'application approprié.

LE SECTEUR PRIVÉ

La présente Commission recommande que le gouvernement impose l'adoption de programmes d'équité en matière d'emploi aux employeurs réglementés par le fédéral, y compris les entreprises privées sous compétence fédérale. Cette recommandation est basée d'une part sur la généralisation de la discrimination systémique, et d'autre part sur la conviction que la justice repose sur une application générale de la loi. Pour cette raison, les gouvernements provinciaux devraient sérieusement songer à obliger les entreprises leur appartenant et les employeurs réglementés par eux, à adopter des programmes d'équité en matière d'emploi. Les exigences de ces programmes devraient, dans la mesure du possible, s'harmoniser avec celles du gouvernement fédéral.

Le secteur privé réglementé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comprend les entreprises et les industries sous compétence fédérale, telles que les banques, les transporteurs aériens, les compagnies ferroviaires, les entreprises de camionnage interprovinciales de même que les sociétés d'exploitation des mines

d'uranium[84]. Ce secteur représente approximativement 5,5 % de la main-d'œuvre du Canada[85].

Les représentants du secteur privé qui ont témoigné devant la Commission ne s'opposaient pas en principe à la mise en œuvre de mesures permettant d'améliorer les taux d'activité des membres des quatre groupes cibles. Cependant, ils préféraient que le moment opportun pour la mise en œuvre de cette amélioration soit dicté par les forces naturelles du marché et par leurs propres besoins organisationnels, plutôt que par une intervention de l'État.

Par ailleurs, ils semblaient admettre le fait qu'une forme quelconque d'intervention était inévitable. L'intention d'envisager l'action positive, exprimée par le gouvernement fédéral dans le Discours du Trône[86] de 1980, l'introduction subséquente en juin 1983 d'une forme d'action positive par le Conseil du Trésor[87], l'absence de changements significatifs par le biais des moyens volontaires, et l'existence depuis une génération d'un système semblable aux États-Unis étaient tous des facteurs qui contribuaient à ce sentiment de l'inévitable.

La principale préoccupation des intervenants du secteur privé était qu'un programme obligatoire ne tiendrait pas compte des réalités économiques et commerciales. Plusieurs d'entre eux s'opposaient à une réglementation excessive et faisaient directement allusion à la lourdeur et à l'administration oppressive qui avaient caractérisé l'intervention américaine. Ils craignaient que les coûts d'un programme d'action positive ne justifient pas les avantages qu'ils pourraient en tirer, et que l'imposition de quotas, qui aux yeux de la plupart d'entre eux faisait nécessairement partie de tout programme d'action positive, pourrait se traduire par le recrutement ou la promotion d'employés incompétents dans le seul but d'atteindre des objectifs numériques prédéterminés.

---

84. Commission canadienne des droits de la personne, *Loi canadienne sur les droits de la personne: guide pour employeurs*, Ottawa, 1981, p. 4, 5.

85. La Commission canadienne des droits de la personne a compétence sur environ 11 % de la main-d'œuvre canadienne. Tarnopolsky, Walter Surma, *Discrimination and the Law in Canada*, Toronto, Richard De Boo, 1982, p. 82.

86. Le Discours du Trône du 14 avril 1980 contient un engagement ferme à répondre aux besoins spéciaux, sur le plan de l'emploi, des femmes, des autochtones et des personnes handicapées et à donner l'exemple par la mise en œuvre de mesures d'action positive dans la fonction publique fédérale.

87. *Supra*, note 20.

Les représentants du secteur privé prônaient une démarche évolutive, selon laquelle l'augmentation du taux d'activité coïnciderait avec une augmentation du bassin de candidats qualifiés alimentée par les individus faisant partie des groupes cibles. Ils ont aussi suggéré le recours à des incitations fiscales pour encourager le respect des lois.

La présente Commission est d'accord avec les conclusions respectives du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail dans les années 1980[88] et du Conseil économique du Canada[89] selon lesquelles ni les stimulants fiscaux ni les incitations comme les prêts assortis de conditions de faveur ou les systèmes de subventions par prélèvements ne sont appropriés.

En effet, le Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail dans les années 1980 a formulé les observations suivantes:

Les stimulants fiscaux peuvent comporter certains désavantages, dont les suivants:

> Ils ne sont pas d'application universelle. Nombre de petites entreprises ne paient pas d'impôt. L'amortissement, les avantages fiscaux et les dépenses de mise en marche font souvent que, dans leurs premières années d'opération, les entreprises ne paient pas d'impôt.
>
> Il s'agit en règle générale d'incitations d'ordre général et non particulier. Autrement dit, il peut s'effectuer beaucoup de «gaspillage» si l'on accorde des incitations à des entreprises qui iraient de l'avant de toute façon.
>
> Des «fuites» de capitaux hors du Canada peuvent réduire l'efficacité de ces incitations. Comme 50 % des industries minières et manufacturières canadiennes appartiennent à des intérêts américains, la valeur nette des taux d'imposition dégressifs canadiens est grandement diminuée. Les avantages fiscaux au Canada donnent lieu à une augmentation des impôts aux États-Unis lorsque les fonds sont rapatriés, ce qui constitue un virement de fonds du Trésor canadien au Trésor américain.

88. *Supra*, note 4, Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*.

89. Conseil économique du Canada, *Pénuries et carences: travailleurs qualifiés et emplois durant les années 80*, Ottawa, 1982.

> Ils sont de nature aléatoire. Autrement dit, leur valeur étant fonction de la rentabilité de l'entreprise, ils ne sont pas aussi avantageux que les subventions, lorsque l'effet prévu des deux types d'incitations s'équivalent pour l'entreprise.
>
> Ils sont biaisés en faveur du capital et il est difficile de s'assurer qu'ils aient un effet direct sur l'emploi[90].

Il conclut également que les prêts assortis de conditions de faveur et les garanties de prêts comportent des inconvénients quant à leur effectivité pour les raisons suivantes:

> Ils ne sont avantageux que pour un certain nombre d'entreprises. Les entreprises qui ont facilement accès aux marchés des capitaux ne sont pas très attirées par des prêts assortis de conditions de faveur ou des garanties de prêts.
>
> Ils peuvent avoir pour effet d'inciter les entreprises à accumuler de très fortes dettes d'immobilisations, ce qui les rendrait moins aptes à résister aux mouvements cycliques et à demeurer solvables. Malheureusement, c'est la main-d'œuvre qui aurait à assumer les coûts de ce plus grand risque.
>
> Les garanties, en particulier, peuvent réduire les possibilités que l'entreprise s'engage à des investissements continus qui auraient pour effet d'engendrer des emplois additionnels. Étant donné que la valeur de la garantie diminuera à mesure que l'entreprise accroîtra des placements en actions pour effectuer son expansion, les nouveaux investissements pourraient être retardés[91].

Le Conseil économique du Canada a fait observer qu'en Grande-Bretagne, on a constaté que le système de subventions par prélèvement posait, surtout dans les petites entreprises, des «problèmes indéniables», même comme mécanisme visant à encourager la formation[92].

---

90. *Supra*, note 87. Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, p. 133, 134.

91. *Ibid.*

92. *Supra*, note 89, p. 105.

OBLIGATION CONTRACTUELLE

L'obligation contractuelle est une méthode visant à encourager l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé en utilisant le levier de la puissance d'achat de l'État[93]. Aux États-Unis, elle s'est révélée une incitation efficace à changer les pratiques d'emploi discriminatoires[94]. En pratique, cela signifie que l'État ne consent à acheter des biens et services qu'aux entreprises qui acceptent de mettre en pratique l'équité en matière d'emploi[95].

L'obligation contractuelle est un programme qu'il peut être difficile de contrôler efficacement. Dans le cas d'un contrat à court terme, le non-respect d'un engagement à assurer la participation de groupes cibles peut n'être décelé que longtemps après l'exécution du contrat. D'autre part, les contrats à long terme peuvent se trouver embourbés dans des retenues de garantie, des injonctions ou autres interruptions en attendant qu'on établisse s'il y a eu ou non respect des contrats.

L'idéal serait que toutes les entreprises ou sociétés sous compétence fédérale ou provinciale soient soumises à des lois d'équité en matière d'emploi, tout comme elles sont assujetties à des lois antidiscriminatoires. Les entreprises qui passent des marchés avec le gouvernement fédéral, étant obligées par la loi à pratiquer l'équité en matière d'emploi, n'auraient donc pas à s'y engager par contrat.

En l'absence de lois de ce genre, l'obligation contractuelle, même si son application est peut-être malaisée, n'en demeure pas moins la meilleure solution de rechange pour amener les entreprises réglementées par le fédéral et les provinces et qui passent des marchés avec le gouvernement fédéral à pratiquer l'équité en matière d'emploi[96].

En vertu de l'obligation contractuelle, les entreprises auraient, aux termes de leur contrat, à se plier aux mêmes exigences que les

93. La recommandation de l'Organisation internationale du travail concernant la discrimination en matière d'emploi (n° 111) stipule que les membres de l'OTI doivent combattre la discrimination «en subordonnant l'octroi de contrats entraînant des dépenses publiques à l'application desdits principes» (alinéa 3(b)(ii)).

94. *Supra*, note 23, rapport du Comité Hatch, p. viii.

95. *Supra*, note 23, rapport du Comité Hatch, p. 11.

96. Compte tenu de l'importance des dépenses fédérales, l'incidence d'un programme fédéral de respect de l'obligation contractuelle s'appliquant aux entreprises réglementées par les gouvernements fédéral et provinciaux ne saurait être négligée.

employeurs sous compétence fédérale, y compris la pratique de l'équité en matière d'emploi et la collecte et la présentation de données[97]. Au besoin, des dispositions contractuelles supplémentaires pourraient être négociées, compte tenu de besoins locaux, telles que l'établissement d'objectifs et de calendriers précis et la nécessité de fournir des cours adéquats de formation, le transport ou encore l'hébergement dans les régions nordiques ou isolées du Canada. Au Canada, l'obligation contractuelle doit s'appliquer aux sous-traitants, comme c'est le cas aux États-Unis.

En 1980, le gouvernement canadien a passé des contrats avec 25 000 à 30 000 entreprises pour une valeur de 6,5 milliards de dollars à des entreprises du secteur privé, et de 5,5 milliards de dollars de plus à des sociétés d'État[98]. Un organisme fédéral, soit le ministère des Approvisionnements et Services, a à lui seul signé, en 1982-1983[99], 333 928 contrats se chiffrant à 5 milliards de dollars avec des entreprises du secteur privé. En 1983-1984, ce chiffre devait passer à 10 milliards de dollars[100].

C'est le nombre d'emplois créés, et non celui des entreprises contre lesquelles des sanctions ont été prises, qui devrait mesurer le succès du programme d'obligation contractuelle[101].

Une récente étude du Congrès américain sur l'obligation contractuelle conclut à ce qui suit:

> Presque tous les témoins estimaient que l'idée qui sous-tend la constitution de l'OFCCP (Service chargé de l'obligation contractuelle), c'est-à-dire la nécessité d'un programme fédéral obligeant les entrepreneurs fédéraux à avoir des pratiques d'emploi non discriminatoires, était

97. Aux États-Unis, en vertu de l'alinéa 209(a)(1) du décret-loi 12086, le secrétaire du Travail peut divulguer les noms des entrepreneurs ou des syndicats qui se sont ou ne se sont pas conformés au décret-loi.

98. Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée: de nouvelles perspectives d'emploi pour les femmes*, mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80, janvier 1981, p. 26.

99. Estabrook, Barry, «Ottawa Gears Up Affirmative Action», *Financial Times of Canada*, 28 mai 1984, p. 5.

100. Ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, juillet 1984.

101. *Supra*, note 23, rapport du Comité Hatch, p. 69.

> une activité fédérale valable qui devait se poursuivre. On se préoccupait davantage des mécanismes actuels servant à assurer le respect de cette obligation que de l'obligation elle-même[102] [*traduction libre*].

Comme nous l'avons déjà indiqué, aux États-Unis, deux organismes fédéraux veillent au respect des exigences antidiscriminatoires. L'Office of Federal Contract Compliance (OFCCP) contrôle l'application des mesures d'action positive des compagnies qui ont des contrats avec le gouvernement américain[103] et l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (Commission sur l'égalité des chances d'emploi) administre les exigences antidiscriminatoires en vertu du *Title VII* du *Civil Rights Act de 1964* (Loi sur les droits civiques)[104]. Les exigences des deux bureaux diffèrent souvent.

Une société américaine peut être soumise aux exigences parfois contradictoires de l'OFCCP et de l'EOCC[105]. Ce genre de chevauchement peut être inutilement dispendieux, inefficace et frustrant, tant pour les sociétés que pour le public[106].

L'idéal serait que l'organisme canadien veillant au respect de l'équité en matière d'emploi dans les secteurs réglementés par le fédéral se charge aussi du respect de l'obligation contractuelle dans le secteur privé. Comme l'article 19 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*[107] permet l'adoption de règlements en vue d'assurer le respect des obligations contractuelles, il existe actuellement une possibilité de chevauchement. Si ce n'est pas la Commission canadienne des droits de la personne qui est habilitée à faire respecter l'équité en matière d'emploi dans les secteurs de compétence fédérale, l'article 19 de la Loi devrait alors être abrogé. Toutefois, si l'on ne crée pas d'organisme d'application, il faut alors renforcer l'article 19 et adopter les règlements nécessaires.

Au Canada, le gouvernement fédéral possède le pouvoir d'exiger le respect des contrats en vertu de l'article 91(A) de la Constitution,

---

102. *Supra*, note 23, rapport du Comité Hatch, p. 64.

103. En 1978, après des années d'administration et de mise en application de l'obligation contractuelle par diverses autorités fédérales contractantes, le président Carter a réuni l'OFCCP en un seul organisme (décret-loi 12086).

104. Pub. L. nº 88-352, 78 Stat. 253 (codifié dans 42 USC par. 2000e (1976)).

105. *Supra*, note 23, rapport du Comité Hatch, p. 14.

106. *Ibid.*, p. 21.

107. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33 modifié.

c'est-à-dire la disposition relative au «pouvoir de dépenser»[108]. Cet article permet au gouvernement de «dépenser de l'argent [...] et d'imposer des conditions sur l'affectation de ces fonds pendant qu'ils sont encore entre ses mains»[109] [*traduction libre*]. C'est à partir de cette prescription que découle l'autorité d'imposer des conditions aux entrepreneurs qui désirent faire affaire avec le gouvernement fédéral[110].

La capacité d'imposer «les restrictions et conditions que le Parlement pourra juger utiles de promulguer»[111] [*traduction libre*] ne permet toutefois pas au gouvernement fédéral d'exercer son autorité dans un domaine où il n'a pas compétence en vertu de la Constitution, et ce, que le bénéficiaire consente ou non à l'initiative en question[112]. Mais il n'y a aucun empêchement constitutionnel apparent qui s'oppose à l'adoption d'une loi-cadre qui permettrait au gouvernement fédéral d'exercer son pouvoir de dépenser afin d'exiger des entrepreneurs qu'ils se conforment à une condition selon laquelle ils s'engagent à souscrire à l'équité en matière d'emploi.

Dans certains cas, il pourra arriver qu'un entrepreneur faisant affaire avec le gouvernement fédéral soit soumis en même temps au respect des contrats imposé par le gouvernement fédéral et aux lois provinciales en vigueur sur les relations de travail. Lorsque la prescription fédérale et la loi provinciale se chevauchent, les questions de prééminence et la possibilité d'un conflit constitutionnel peuvent se poser[113].

---

108. *Loi constitutionnelle de 1867*.

109. *Société canadienne d'hypothèques et de logement* c. *Co-Operative College Résidences Inc. et al. (1975), 13 O.R. (2d) 394, p. 410*.

110. *Four B Manufacturing Ltd.* c. *Les Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et la Commission des relations de travail de l'Ontario* [1980], 1 R.C.S. 1031, p. 1045. Ce pouvoir existe, même si les relations de travail sont d'abord et avant tout des questions de compétence législative provinciale.

111. *In the Matter of a Reference as to Whether the Parliament of Canada Had Legislative Authority to Enact the Employment and Social Insurance Act, Being Chapter 38 of the Statutes of Canada, 1935*, [1936] R.C.S. 427, p. 457.

112. *R.* c. *Dominion Stores Ltd.* (1980), 30 N.R. 399; voir aussi Hogg, Peter W., *Constitutional Law of Canada*, Toronto, Carswell, 1977, p. 71.

113. *Construction Montcalm Inc.* c. *Minimum Wage Commission* [1979], 1 R.C.S. 754. Ce cas ne comportait aucun conflit direct. Dans *Four B Manufacturing Ltd.* (*supra*, note 110), le tribunal a jugé «qu'en ce qui concerne les relations de travail, la compétence législative provinciale est la règle, la compétence fédérale exclusive est l'exception» (p. 1045).

En vertu de la doctrine constitutionnelle de la prééminence, si, dans l'opinion des tribunaux, les lois ou décrets provinciaux en vigueur et les lois et décrets fédéraux en vigueur ne peuvent s'appliquer simultanément, c'est la législation fédérale qui doit prévaloir et la législation provinciale devient inopérante. Toutefois, la Cour suprême du Canada a récemment adopté une position restrictive sur le droit de prééminence, en établissant qu'une loi provinciale est inopérante uniquement s'il y a conflit formel avec une loi fédérale. Il a été statué que le conflit n'existe que dans les cas où la conformité à une loi conduit à la violation de l'autre[114].

Toutefois, étant donné la similarité des lois sur les droits de la personne dans l'ensemble du Canada, la probabilité de conflit est limitée. Cependant, il pourra arriver, dans le cas des exigences ayant trait à «l'égalité de salaire», que les lois provinciales soient moins strictes que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Mais il s'agit là d'une divergence inusitée et, dans un tel cas, un tribunal pourra éviter d'établir qu'il y a conflit en exigeant simplement qu'il y ait conformité à la loi la plus stricte[115]. La seule existence de lois fédérales et provinciales dans le même domaine n'entraîne pas nécessairement l'existence d'un conflit et, lorsque c'est possible, les deux lois devraient pouvoir s'appliquer[116]. Néanmoins, d'ici à ce que les tribunaux se soient prononcés sur la question, nous ne savons pas encore avec certitude si une loi provinciale applicable à un entrepreneur faisant affaire avec le gouvernement fédéral serait rendue inopérante si elle entrait en conflit avec une loi fédérale fondée sur le pouvoir de dépenser[117].

À toutes fins pratiques, lorsqu'il y a conflit entre les prescriptions fédérales et provinciales, un certain nombre d'options devraient être prises en considération. Le Comité permanent des fonctionnaires responsables des droits de la personne, qui comprend des représentants du gouvernement fédéral, des gouvernements provin-

114. Colvin, Eric, «Legal Theory and the Paramountcy Rule», *McGill Law Journal*, vol. 25, 1979-1980, p. 82-98. Voir aussi *Multiple Access Ltd.* c. *McCutcheon* (1982), 138 D.L.R. (3rd), [1982] 1 R.C.S. 21; *R.* c. *Baert Construction Ltd.* [1975], 3 W.W.R. 347.

115. *Ross* c. *Registraire des véhicules automobiles* [1975], 1 R.C.S. 5, (1974) 42 D.L.R. (3rd) 68.

116. Tarnopolsky, Walter Surma, «Legislative Jurisdiction with Respect to Anti-Discrimination (Human Rights) Legislation in Canada», *Ottawa Law Review*, vol. 12, nº 1, 1980, p. 43.

117. La Forest, Gerard V., *The Allocation of Taxing Power Under the Canadian Constitution* (2e éd.), Toronto, Association canadienne d'études fiscales, 1981, p. 48.

ciaux et des Territoires, pourrait être invité à envisager des solutions à ces incohérences. Une autre possibilité, si l'on tient compte que toutes les commissions des droits de la personne disposent d'une certaine latitude quant à l'opportunité d'entreprendre ou non l'examen d'une plainte en matière de discrimination[118], consisterait d'un commun accord entre les commissions fédérale et provinciales sur les droits de la personne d'empêcher qu'une plainte soit instruite ou de reporter à plus tard les procédures engagées à un palier de règlement lorsqu'il y a déjà des procédures en cours à un autre palier. Le sous-alinéa 33b)(i) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, par exemple, permet à la Commission fédérale de s'abstenir de statuer sur une plainte lorsqu'il semble que «la plainte pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi du Parlement»[119].

Non seulement le gouvernement fédéral a-t-il juridiction pour exiger le respect des obligations contractuelles, mais il a également le pouvoir d'adopter toutes les lois qui s'imposent et de prévoir des recours et des procédures d'application[120]. Une mesure législative, plutôt qu'administrative, semble préférable étant donné la durée

---

118. En vertu du paragraphe 39(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (S.C. 1976-1977, c. 33 modifié), la Commission peut, à sa seule discrétion, former un tribunal à toute étape postérieure au dépôt de la plainte.

Les divers statuts provinciaux stipulent qu'une commission d'enquête peut être constituée s'il n'est pas possible de parvenir à un règlement mais que dans tous les cas, la décision finale appartient au ministre. En Ontario, par exemple, il faut faire une proposition en ce sens au ministre compétent, tandis qu'au Manitoba, il y a un pouvoir discrétionnaire de le faire ou ne pas le faire. En Saskatchewan, la Commission peut exiger la tenue d'une enquête mais, si elle ne le fait pas, le ministre le peut. Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, l'agent chargé d'enquêter et de chercher à obtenir un règlement doit proposer une ligne de conduite une fois que la plainte s'est avérée fondée.

119. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33, modifié, al. 33b)(i).

En vertu de cette loi, la Commision peut décider qu'une plainte est irrecevable, si elle peut être mieux instruite en vertu d'une autre loi fédérale. Dans le cas des codes provinciaux, cette option s'applique quand une autre loi provinciale permettrait de mieux régler la plainte. Un accord fédéral-provincial ne serait donc en vigueur que s'il était intégré aux codes fédéraux et provinciaux respectifs de droits de la personne.

120. *Quebec North Shore Paper* c. *C.P. Ltée*. [1977], 2 R.C.S. 1054, p. 1063; *La Reine* c. *Prytula* [1979], 2 C.F. 516, p. 523; *Rhine* c. *Sa Majesté la Reine* [1980], 2 R.C.S. 442, d'après Laskin, C.J.

d'application indéterminée des directives du Cabinet[121]. L'exigence relative au respect des contrats s'appliquerait à toutes les activités des compagnies ou des entreprises qui font affaire avec le gouvernement fédéral.

Les employeurs soumis à la législation relative à l'obligation contractuelle pourraient inclure ceux qui sollicitent des contrats de location avec le gouvernement fédéral pour l'extraction des ressources[122], ceux qui obtiennent du gouvernement fédéral des prêts, des subventions ou des garanties et ceux qui sollicitent des contrats d'approvisionnement ou de services auprès du gouvernement fédéral[123]. On pourrait envisager, s'il y a lieu, de fixer une taille minimale pour les entreprises devant être assujetties à l'obligation contractuelle.

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

> «Presque partout subsiste une nette division du travail par sexe, certaines tâches étant étiquetées «travail d'homme» et d'autres «travail de femme». [...] On crée une situation dans laquelle le travail traditionnellement confié à des hommes appelle une rémunération plus élevée et plus de prestige, tandis que le travail traditionnellement confié à des femmes recueille une rémunération plus basse et moins de prestige. [...] Cette conception n'a aucune logique interne.»[124]

L'application de l'équité en matière d'emploi ne peut se concevoir sans l'égalité de rémunération. Tout programme visant à rendre

---

121. Le paragraphe 34b) de la *Loi sur l'administration financière*, S.R.C. 1970, c. F-10 modifié, se lit comme suit:

> Le gouverneur en conseil peut établir des règlements sur les conditions auxquelles les contrats peuvent être conclus et, nonobstant toute autre loi,
>
> b) peut édicter des règlements concernant la garantie à fournir à Sa Majesté et en son nom pour assurer la fidèle exécution des contrats.

Cette disposition semble donner le pouvoir d'édicter des règlements obligeant un entrepreneur à donner des assurances visant à éviter les pratiques discriminatoires interdites aux termes des articles 5 à 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (S.C. 1976-1977, c. 33 modifié).

122. Comme en vertu de la *Loi sur le pétrole et le gaz du Canada*, S.C. 1980-1981, c. 81 et des accords de concession du sol conclus en Saskatchewan avec des compagnies comme Amok/Cluff Mining, *supra*, note 16.

123. Dans le cas où des conventions collectives sont en vigueur, le paragraphe 160(2) du *Code canadien du travail* (S.R.C. 1970, c. L-1 modifié) permet la modification de toute disposition (sauf la durée de la convention) avant son expiration, si cela est nécessaire au respect des obligations contractuelles.

124. Bureau international du travail, *Égalité de chances et de traitement pour les travailleuses*, Rapport VIII (Conférence internationale du travail, 60e session, 1975), Genève 1974, p. 22.

plus équitables les pratiques en milieu de travail doit prévoir l'adoption de mesures sur l'égalité de salaire.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes est l'un des rares points qui n'est pas remis en cause dans le débat sur l'égalité. Certes, il nous faut encore répondre à certaines questions, les deux principales étant l'étendue de l'écart et comment le réduire. Mais personne ne doute du fait que les femmes sont moins rémunérées que les hommes, parfois pour le même travail et parfois pour un travail comparable.

L'avocat représentant l'American Federation of State, County, and Municipal Employees, syndicat qui a poursuivi en justice l'État de Washington[125] dont les fonctionnaires féminins touchaient moins que les fonctionnaires masculins, et qui a obtenu gain de cause, a affirmé ce qui suit: «Mettre fin à la discrimination coûte de l'argent, mais personne n'oserait prétexter cette raison pour continuer de payer les Noirs moins que les Blancs»[126] [*traduction libre*]. Pourtant, on soulève constamment la question des coûts pour justifier la rémunération inférieure des femmes. Aux États-Unis, les femmes gagnent 61 % de ce que gagnent les hommes[127].

La rhétorique actuelle concernant l'égalité de rémunération semble parfois suggérer qu'il ne s'agit pas d'une question cruciale. Parler d'un écart salarial de «seulement» 10 % tend à banaliser le problème et laisse entendre que l'écart s'est maintenant rétréci au point d'être tolérable.

Ce n'est pas le cas. En 1911, le salaire moyen des travailleuses canadiennes s'établissait à 53 % de celui des hommes[128]. En 1982, on estimait qu'il était 55 % à 64 % de celui des hommes[129]. Autrement dit, une augmentation de 2 à 11 % tout au plus en 70 ans. Ce

---

125. *American Federation of State, County, and Municipal Employees et al.* v. *State of Washington et al.*, 33 FEP Cases 808.

126. Newman, Winn, cité dans Lewin, Tamar, «A New Push to Raise Women's Pay», *New York Times*, 1er janvier 1984, section 3, p. 15.

127. U.S. Bureau of Labor Statistics, mentionné par David Lauter dans «Pay Bias Enters a New Age», *National Law Journal*, vol. 6, nº 17, 2 janvier 1984, p. 25.

128. Phillips, Paul et Phillips, Erin, *Women and Work: Inequality in the Labour Market*, Toronto, James Lorimer, éd., 1983, p. 52.

129. Statistique Canada, *Répartition du revenu du Canada selon la taille du revenu, 1982*, Cat. nº 13-207 Annuel, Ottawa, 1984, (55 % représente la comparaison entre les travailleurs et les travailleuses à plein temps et à temps partiel; 64 % représente seulement la comparaison entre les travailleurs et les travailleuses à plein temps toute l'année).

qui étonne, tout d'abord, c'est le nombre d'années durant lesquelles l'écart a été toléré et, deuxièmement, le fait qu'il soit tout simplement toléré.

Le salaire annuel moyen des hommes travaillant toute l'année à temps plein, en 1982, était de 25 096 $. Pour les femmes, il était de 16 056 $ ou 63,9 % de celui des hommes. Le salaire annuel moyen des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel se chiffrait à 19 164 $. Celui des femmes était de 10 472 $, soit 54,6 % du salaire moyen des hommes[130]. Le tableau 2 nous montre que les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes dans toutes les catégories professionnelles. Même dans la catégorie du travail administratif, une travailleuse à temps plein touchait en moyenne, en 1982, un salaire équivalant à 66,9 % de celui d'un travailleur à temps plein dans la même catégorie.

Tableau 2

Revenu moyen des femmes par rapport à celui des hommes, en pourcentage et par profession — 1982

Profession	Travailleuses à temps plein et à temps partiel	Travailleuses à temps plein, toute l'année
Direction	55,6 %	58,2 %
Professions libérales	61,8	68,0
Travail administratif	62,9	66,9
Vente	46,1	57,1
Services	46,7	55,5
Agriculture, etc.	47,8	56,4
Transformation et usinage	54,5	57,6
Fabrication	50,2	54,0
Transports	54,1	60,8

Source: Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs. Données non publiées, 1983.

Si l'on tient compte que les prestations d'assurance-chômage sont établies en fonction du salaire, comme l'est la pension de retraite, on voit à quel point le problème est aigu.

130. *Ibid.*

En 1982, le revenu familial moyen s'élève à 35 265 $ dans les ménages où les deux conjoints travaillent, mais où le mari est le soutien principal. Lorsque l'épouse est le soutien principal le revenu familial se chiffre à 28 716 $. Lorsque seul le mari travaille, le revenu familial moyen atteint 24 287 $. Toutefois, lorsque seule la femme travaille, il baisse à 9 956 $. Dans 11,4 % des ménages, soit 557 000 familles[131], l'épouse gagnait un salaire plus élevé ou égal à celui de son époux.

Les pertes pour les femmes sont gigantesques. Et leur sacrifice ne sert aucunement à réaliser un objectif social qui soit justifiable. Prétendre, comme le font certains, que nous n'avons pas les moyens de rémunérer les femmes au même taux que les hommes, c'est insinuer que les femmes se doivent d'accepter un moindre salaire jusqu'à ce qu'on ait donné suite aux autres priorités financières. C'est une insulte que personne ne devrait tolérer. Elle s'inspire d'ailleurs d'un raisonnement inadmissible: accepter les distinctions arbitraires fondées sur le sexe et s'en servir comme prétexte pour continuer d'imposer des conditions injustes, surtout lorsque l'économie se porte mal.

Si l'argument était logique, sinon équitable, on pourrait supposer un certain redressement de la situation des femmes lorsque l'économie s'améliore. Mais faire appel aux femmes pour amortir les avatars de l'économie est un sophisme. Autrement, nous aurions été témoin de la fluctuation de l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes au cours des ans, selon la conjoncture économique. Or, il n'y a pas eu de fluctuations[132]. L'écart persiste, quelle que soit la conjoncture. Il persiste en dépit de l'éthique. Il persiste contre la loi.

Lois sur l'égalité de salaire

Il est illegal au Canada de rémunérer les femmes à un taux inférieur à celui des hommes pour le même travail dans le même établissement. Des lois à cet égard ont été votées pour la première fois en 1951[133]. Dans certaines provinces, notamment à Terre-

131. Statistique Canada, données non publiées extraites de l'Enquête sur les finances des consommateurs, 1983.

132. Statistique Canada, Division du revenu et des dépenses des consommateurs, *Gains des hommes et des femmes: certaines années 1967 à 1979*, Cat. n° 13-577 Hors série, Ottawa, 1981, p. 11; *Supra*, note 128, p. 52.

133. *Female Employees Fair Remuneration Act*, S.O. 1951, c. 26. L'Ontario fut suivi par la Saskatchewan (1952), la Colombie-Britannique (1953), le Canada (1956), le Manitoba (1956), l'Alberta (1957), la Nouvelle-Écosse (1957), l'Île-du-Prince-Édouard (1959), le Nouveau-Brunswick (1961), le Yukon (1963), le Québec (1964), les Territoires du Nord-Ouest (1966) et Terre-Neuve (1971).

Neuve[134], au Nouveau-Brunswick[135], à l'Île-du-Prince-Édouard[136], au Québec[137], en Colombie-Britannique[138], en Alberta[139], et aux Territoires du Nord-Ouest[140], ces lois sont appliquées par les organismes des droits de la personne.

En Ontario[141], au Manitoba[142], en Nouvelle-Écosse[143], en Saskatchewan[144], et au Yukon[145], la loi est mise en application par les ministères du Travail. À l'échelle fédérale, elle est administrée par la Commission canadienne des droits de la personne[146]. On utilise généralement l'expression lois sur «l'égalité de salaire» pour désigner l'ensemble de ces lois. La plupart prévoient des exceptions d'après l'ancienneté ou les régimes de mérite.

Le débat actuel sur ces lois porte sur la question de savoir si l'égalité de salaire s'applique seulement aux emplois sensiblement similaires ou si elle englobe également des emplois différents de valeur comparable. Selon toutes les lois provinciales, les femmes doivent toucher le même salaire pour un travail égal ou «sensiblement similaire». On a tout d'abord commencé par appliquer le principe «à travail égal, salaire égal» uniquement lorsque les disparités salariales pouvaient être prouvées pour des emplois identiques.

---

134. *Newfoundland Human Rights Act*, R.S.N. 1970, c. 262 modifié, S.N. 1974, nº 114, art. 10.

135. *Loi sur les droits de l'Homme*, L.R.N.B. 1973, c. H-1. Les dispositions relatives à la parité salariale sont considérées comme étant comprises dans celles portant sur l'interdiction de la discrimination sexuelle.

136. *Prince Edward Island Human Rights Act*, S.P.E.I. 1975, c. 72, par. 7(1).

137. *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, L.R.Q. 1977, c. C-12, art. 19.

138. *British Columbia Human Rights Act*, S.B.C. 1984, c. 22, art. 7.

139. *Individual Rights Protection Act*, R.S.A. 1980, c. I-2, art. 6.

140. *Fair Practices Ordinance*, R.O.N.W.T. 1974, c. F-2, art. 6.

141. *Employment Standards Act*, L.R.O. 1980, c. 137, art. 33.

142. *Employment Standards Act*, R.S.M. 1970, c. E-110 modifié, R.S.M. 1975, c. 20, partie IV, art. 39-43.

143. *Labour Standards Code*, S.N.S. 1972, c. 10 modifié, S.N.S. 1976, c. 41; S.N.S. 1977, c. 68, art. 55-57.

144. *Labour Standards Act*, R.S.S. 1978, c. L-1, partie III.

145. *Labour Standards Ordinances*, R.O.Y.T. 1971, c. L-1 modifié, O.Y.T. 1973 (1st), c. 13, art. 12.1.

146. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33 modifié; S.C. 1977-78, c. 22; S.C. 1980-81, c. 54; S.C. 1980-81-82, c. 111; S.C. 1980-81-82, c. 143, par. 11(1).

Récemment, toutefois, dans leur interprétation de la loi, les tribunaux ont jugé que la loi prévoyait la comparaison de fonctions similaires en plus de la description de tâches[147]. Un tribunal, par exemple, a jugé que les aides-infirmières devaient toucher le même salaire que les garçons de salles d'hôpital pour un travail similaire, même si les fonctions ne se recoupaient pas parfaitement[148].

D'après la loi, il n'est donc pas nécessaire que les emplois soient les mêmes à tous points de vue pour justifier un salaire égal pour un travail égal ou similaire. Pourvu que les fonctions et les conditions de travail soient similaires, on pourra comparer les emplois en vertu des lois provinciales afin de déterminer si le salaire d'un poste a été arbitrairement fixé plus bas ou plus haut que celui d'un autre.

Malgré l'existence de ces lois sur l'égalité de rémunération, les salaires féminins sont souvent de 10 à 20 % inférieurs aux salaires masculins, même lorsqu'il s'agit du même travail dans la même entreprise[149]. Des études canadiennes utilisant l'une des deux méthodes approuvées pour évaluer l'égalité de salaire[150] montrent que les Canadiennes gagnent généralement de 50 à 80 % de ce que gagnent les hommes[151]. Une différence de 10 % à 20 % est directement attribuable à la discrimination. Le restant tient à des facteurs, comme l'expérience, les études, la formation et les périodes d'inactivité[152].

---

147. *Attorney General of Alberta* c. *Gares et al.* (1976), 67 D.L.R. (3rd), 635 (Alta. S.C., Trial Div.); *Re Board of Governors of Riverdale Hospital and the Queen in Right of Ontario*, [1973] 2 O.R. 441 (C.A.); *Re Leisure World Nursing Homes Ltd. and Director of Employment Standards et al.* (1980), 29 O.R. (2d) 144 (Div.Ct).

148. *Attorney General of Alberta* c. *Gares* et al., *supra*, note 147; *Re Board of Governors of Riverdale Hospital and the Queen in Right of Ontario*, *supra*, note 147.

149. Gunderson, Morley, «Structures de travail» dans *Pouvoir choisir: l'objectif pour les Canadiennes*, Gail C.A. Cook éd., Ottawa, Statistique Canada, Institut de recherches C.D. Howe, 1976, p. 133; Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Les femmes dans la population active, 1978-1979, Partie II — Les gains des femmes et des hommes*, Ottawa, 1981.

150. Deux méthodes de base ont été utilisées pour mesurer la disparité des revenus. La méthode de l'échantillonnage compare les revenus des hommes et des femmes qui occupent des emplois identiques dans le même établissement et qui possèdent les mêmes compétences professionnelles, ont le même rendement et effectuent les mêmes heures de travail. Selon la méthode «pondérée», on calcule d'abord le rapport entre le revenu brut des hommes et celui des femmes. On détermine ensuite les différences nettes en pondérant les écarts dus aux facteurs de productivité. Les différences inexplicables qui en résultent sont considérées représenter la disparité.

151. Un certain nombre de ces études sont examinées dans Gunderson, Morley, *The Male-Female Earnings Gap in Ontario: A Summary*, Employment Information Series nº 22, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, Direction de la recherche, 1982; Gunderson, Morley, *supra*, note 149, p. 133.

152. Ostry, Sylvia, *The Female Worker in Canada*, Bureau fédéral de la statistique, Ottawa, 1968, p. 42.

Toutefois, ces différences, à partir desquelles les salaires sont rajustés, peuvent elles-mêmes résulter de discrimination actuelle ou passée. Il est fort possible que des facteurs comme l'expérience et les études tiennent à des obstacles sociaux découlant de stéréotypes — de l'image de la femme qui s'est forgée dans l'esprit du public et des individus.

Des conclusions semblables d'études réalisées aux États-Unis sont instructives. Un rapport publié en 1981 par le Conseil national de recherche des États-Unis[153] a conclu que moins de la moitié de l écart salarial entre les travailleurs et les travailleuses à temps plein s'expliquait par des facteurs non discriminatoires. Quant au restant de l'écart salarial, soit 20¢ pour chaque dollar, il n'y avait pas lieu de l'attribuer à un autre facteur que la discrimination[154].

Une récente étude du Bureau de recensement des États-Unis montre que l'écart salarial attribuable à la discrimination était presque deux fois plus élevé entre les travailleurs et les travailleuses de race blanche qui ont joint la population active en 1980 qu'il ne l'était en 1970[155].

Une étude sur les diplômés du Columbia Graduate School of Business, qui ont obtenu une maîtrise en administration entre 1969 et 1972, révèle que les femmes en début de carrière ont un traitement essentiellement égal à celui des diplômés masculins, mais qu'après dix ans, malgré la même formation, et les mêmes diplômes et pratiquement la même expérience, elles gagnent en moyenne 81 % de la rémunération de leurs collègues masculins[156].

En un sens, peu importe si la disparité de salaire entre les hommes et les femmes est le résultat de pratiques manifestes ou subtiles. Tant qu'elle persiste, il faut en chercher les raisons, suivre la situation de près et prendre les mesures qui s'imposent.

---

153. Treiman, Donald J. et Hartmann, Heidi I., éd., *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, un rapport présenté par le Committee on Occupational Classification and Analysis, Academy of Behavioral and Social Sciences, National Research Council, Washington D.C., National Academy Press, 1981, p. 13-43.

154. *Ibid.*

155. Étude de Gordon W. Green Jr., cadre supérieur du Bureau de recensement des États-Unis, mentionnée dans Pear, Robert, «Women's Pay Logs Futher Behind Men's», *New York Times*, 16 janvier 1984, p. 1. Voir également Treiman et Hartmann, éd., *supra*, note 153, p. 17-24.

156. Devanna, Mary Anne, Graduate School of Business, Columbia University, projet de thèse, p. 27; également mentionné dans Fraker, Susan, «Why Women Aren't Getting to the Top», *Fortune*, 16 avril 1984, p. 40-45.

La seule conclusion qu'on puisse tirer est la suivante: la législation sur l'égalité de salaire a eu une incidence négligable sur la disparité salariale[157], et ce, en partie parce qu'elle s'applique souvent seulement aux hommes et aux femmes qui remplissent les mêmes fonctions ou des fonctions similaires dans le même établissement. Elle ne tient pas compte du nombre considérable de femmes qui sont confinées dans des emplois dits «féminins» ou dans des entreprises où les hommes sont peu ou pas représentés, ce qui empêche une comparaison des salaires pour un même travail. Il y a un autre facteur encore plus important, à savoir que la notion de «salaire égal pour un travail égal ou similaire» ne règle pas le problème fondamental: la dévalorisation du travail des femmes.

Une autre facteur est que la législation n'est pas appliquée assez sévèrement, quoiqu'elle semble l'être davantage dans le secteur public que dans le secteur privé[158]. Ce manque a été signalé par la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme dès 1970[159] qui a remarqué qu'il n'y a jamais qu'un certain nombre de griefs qui sont présentés et ils sont étudiés lentement et ne sont pas réglés d'une manière uniforme d'une région à l'autre du Canada.

L'impossibilité d'avoir un recours collectif en vertu des lois pertinentes sur les droits de la personne ou sur l'emploi[160] et la nécessité

157. Bergmann, Thomas J. et Hills, Frederick S., «Internal Labor Markets and Indirect Pay Discrimination», *Compensation Review*, vol. 14, nº 4, 1982, p. 41; Blumrosen, Ruth G., «Wage Discrimination, Job Segregation, and Title VII of the Civil Rights Act of 1964», *University of Michigan Journal of Law Reform*, vol. 12, nº 3, printemps 1979, p. 399; Cook, Gail C.A. et Eberts, Mary, «Policies Affecting Work», Gail C.A. Cook, éd., *supra*, note 149, p. 174-175; Greenberger, Marcia, «The Effectiveness of Federal Laws Prohibiting Sex Discrimination in Employment in the United States» dans *Equal Employment Policy for Women*, éd. Ronnie Steinberg Ratner, Philadelphie, Temple University Press, 1980, p. 118; Niemann, Lindsay, *L'égalité au lieu de travail: La discrimination en matière de rémunération et de la main-d'œuvre féminine: faire l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale au Canada*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, série A, nº 5, Ottawa, Travail Canada, 1984, p. 46-58.

158. Boyd, Monica et Humphreys, Elisabeth, *Labour Markets and Sex Differences in Canadian Incomes*, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1979; Gunderson, Morley, «Earnings Differentials Between the Public and Private Sectors», (Sommaire français: «Les différences de salaire entre le secteur public et le secteur privé»), Revue canadienne d'économique, vol. 12, mai 1979, p. 228-242; Gunderson, Morley, *Labour Market Economics: Theory, Evidence and Policy in Canada*, Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1980, p. A2.19; Shapiro, Daniel et Stelcner, Morton, *Male-Female Earnings Differentials Within the Public and Private Sectors, Canada and Quebec, 1980*, Montréal, Université Concordia, 1980.

159. Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, *Rapport*, Ottawa, 1970, p. 81-85.

160. Bien que la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. 1977, c. C-12 modifié, ne prévoit pas de recours collectif, par contre, le *Code de procédure civile*, L.R.Q. 1977, c. C-25, qui s'applique à la Charte du Québec, autorise le recours collectif.

de prouver qu'il y a eu discrimination intentionnelle plutôt que systémique ou indirecte (sauf aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*[161]) militent également contre la résolution efficace des cas de disparité salariale.

Engagements à l'échelle internationale

La convention nº 100, c'est-à-dire la *Convention sur l'égalité de rémunération*, a été adoptée par l'Organisation internationale du travail en 1951. Elle appuie le principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale. Le Canada a ratifié cette convention en 1972[162], ce faisant, il s'est engagé irrévocablement à respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale[163].

---

161. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33 modifié.
L'Ontario a prévu des dispositions sur la discrimination dans l'art. 15 du *Code des droits de la personne*, L.O. 1981, c. 53, mais les questions de parité salariale ne sont pas examinées par la Commission des droits de la personne de l'Ontario. Elles font par contre l'objet de l'art. 33 de la *Loi sur les normes d'emploi*, L.R.O. 1980, c. 137.
La question de savoir si la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, L.R.O. 1977, c. C-12 modifié, interdit la discrimination indirecte n'a pas encore été tranchée. Voir *Commission des droits de la personne du Québec* c. *l'Homme* (1982), 3 C.H.R.R. D/849 (Cour d'appel du Québec); *Commission des droits de la personne du Québec* c. *Ekco Canada Inc.* (1983), 4 C.H.R.R. D/1787 (Cour supérieure du Québec).

162. Au 1er janvier 1984, 105 pays avaient signé la Convention. Organisation internationale du travail, «Tableau des ratifications des conventions internationales du travail», Genève, 1984.

163. Voici les principales dispositions de la Convention nº 100:
Article 1
Aux fins de la présente convention:
a) le terme «rémunération» comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;
b) l'expression «égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale» se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.
Article 2
1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.
2. Ce principe pourra être appliqué au moyen:
a) soit de la législation nationale;
b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.

En 1976[164], le Canada a également adhéré au *Pacte international des Nations Unies sur les droits économiques, sociaux et culturels* en vertu duquel il s'engage à respecter le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale[165].

Article 3

1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.
2. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.
3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 4

Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

Pour un compte rendu précis de l'historique de cette convention et de sa ratification par le Canada, voir Lindsay Niemann, *supra*, note 157.

164. De plus, la Communauté économique européenne a publié, en 1975, à l'intention des pays membres, une directive sur l'égalité de rémunération salariale. Entrée en vigueur en 1976, elle pose le principe de l'égalité de rémunération «pour un même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale». Organisation de coopération et de développement économiques, *Les femmes et l'égalité des chances*, Paris, 1979, p. 94-95.

En France, aux Pays-Bas, en Italie, en Suède, en Grèce, au Portugal, en Suisse, en Allemagne de l'Ouest, en Irlande et au Danemark, des lois ont été adoptées au cours des années 70 pour rendre obligatoire l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale.

France, Pays-Bas et Italie: Chester, R. Simon, G., «Equality in Employment — Observations from International and Comparative Law», document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, novembre 1983, p. 199, 211, 218.

Suède: *Equality of Treatment Between Men and Women in Employment*, Genève, Organisation internationale du travail, 1980, p. 40.

Grèce: Spiliotopoulos, Sophia, Bureau international du travail, «Comment la loi est appliquée en Grèce», *Femmes au travail*, nº 1, 1981, p. 22-23.

Portugal: «Égalité de traitement et de chances au Portugal», *Femmes au travail*, nº 1, 1980, p. 24.

Suisse: «Suisse: La première norme constitutionnelle reconnaissant explicitement l'égalité entre les hommes et les femmes», *Bulletin d'informations sociales*, nº 3, 1981, p. 386.

Allemagne de l'Ouest: Bureau international du travail, «Une loi sur l'égalité des chances dans l'emploi et sur le maintien des droits acquis en cas de fusion et de cession», *Bulletin d'informations sociales*, nº 4, 1980, p. 504, 505.

Irlande et Danemark: Forman, John, «The Equal Pay Principle Under Community Law: A Commentary on Article 119 EEC», *Legal Issues of European Integration*, nº 1, 1982, p. 23.

165. L'article 7 de ce pacte prescrit que soit versé «un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail».

Enfin, en 1981, le Canada a ratifié la *Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*. En vertu du paragraphe 11(1) de cette convention, les pays membres doivent assurer aux hommes et aux femmes l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur[166].

Malgré la ratification de ces accords internationaux et le fait qu'ils engagent les provinces, ces dernières ont peu fait pour adopter les mesures législatives nécessaires à leur application[167].

La *Loi canadienne sur les droits de la personne*[168], promulguée par le gouvernement fédéral, garantit l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes*. Comme seulement 11 %[169] de la main-d'œuvre canadienne est soumise à l'autorité de la Commission canadienne des droits de la personne, il est impérieux pour la plupart des femmes qui travaillent que les provinces respectent les engagements internationaux auxquels elles sont liées. Tant que les lois provinciales ne seront pas modifiées pour énoncer clairement le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale et en assurer l'application, il y a peu de chances que la situation change.

---

* Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, fonctions equivalentes s'entend de la *valeur* des fonctions (Guide de l'employeur, p. 28). Les expressions «travail de valeur égale» et «fonctions équivalentes" (traduction, dans la loi, de «work of equal value») sont donc interchangeables.

166. En vertu du par. 11(1) de cette Convention «les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'egard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:

d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'egalite de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalite de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail.

167. L'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, L.R.Q. 1977, chap. C-12, stipule que:

> Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail equivalent au même endroit.
>
> Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Voir *M. Robert Senay* c. *La Corporation Les Aliments Ault Limitée*, jugement non encore publié de la Cour des sessions de la paix, district de Montréal, 17 février 1984, où cet article est interprété comme si la parité salariale s'appliquait à un travail comparable dans des catégories d'emploi distinctes.

168. S.C. 1976-1977, c. 33 modifié, art. 11.

169. *Supra*, note 5, p. 171; voir également Mossman, Mary Jane et Jai, Julie Ramona, «Women and Work and the Canadian Human Rights Act» dans *(Un)Equal Pay: Canadian and International Perspectives*, éd. Ceta Ramkhalawansingh, Toronto, Resources for Feminist Research, Ontario Institute for Studies in Education, 1979, p. 9.

Valeur égale

La *Loi canadienne sur les droits de la personne*[170] s'applique à tous les ministères et organismes fédéraux ainsi qu'aux sociétés d'État et aux sociétés qui relèvent de la compétence du fédéral. À ce sujet, voici l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*:

> (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.
>
> (2) Les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des employés dans le même établissement sont les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires pour leur exécution, considérés globalement, compte tenu des conditions de travail.
>
> (2.1) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.
>
> (3) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 22(2).
>
> (4) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.
>
> (5) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.
>
> (6) Pour l'application du présent article, «salaire» s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment, des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement, primes, de la juste valeur des prestations en

170. S.C. 1976-1977, c. 33 modifié.

> repas, loyers, logement et hébergement, des rétributions en nature, des contributions de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature et des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

Les neuf raisons qui justifient une disparité salariale sont les suivantes: la rémunération fondée sur le rendement; l'ancienneté; la surévaluation d'un poste (gel du traitement à la suite d'un déclassement); une affectation comportant des tâches allégées; le mode de rémunération en cas de rétrogradation; la méthode de réduction graduelle du salaire; une affectation temporaire à des fins de formation; une pénurie de main-d'œuvre qui amène une majoration des salaires; une modification des tâches dans le travail[171]. L'exigence selon laquelle les employés doivent travailler dans le même établissement peut gêner l'application générale de la loi fédérale sur l'égalité de rémunération.

Une disposition du *Code canadien du travail* autorise les inspecteurs de Travail Canada, lorsqu'ils ou elles ont des raisons valables de croire que l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été enfreint, de signaler les cas à la Commission canadienne des droits de la personne. Ce pouvoir n'a cependant pas été exercé depuis l'entrée en vigueur de la disposition en 1978[172].

Aux termes de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les questions d'égalité de rémunération seront examinées selon le principe que les hommes et les femmes qui remplissent des fonctions équivalentes («travail d'égale valeur») doivent toucher le même traitement. Aux États-Unis, on utilise l'expression «valeur comparable» pour rendre ce concept. La Cour suprême des États-Unis a jugé que la notion de valeur comparable justifie la revendication par les femmes d'une rémunération supérieure d'après une comparaison de la valeur intrinsèque ou du degré de difficulté de leur emploi avec d'autres emplois dans la même organisation ou collectivité[173].

---

171. Commission canadienne des droits de la personne, *Loi canadienne sur les droits de la personne: guide pour employeurs*, Ottawa, 1981, p. 29, 30.

172. *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1 modifié, art. 38.1. La nouvelle Section sur l'égalité de salaire de Travail Canada détiendra le rôle d'organisme de consultation et de sensibilisation.

173. *County of Washington* v. *Gunther*, 25 FEP Cases 1521 (1981).

Dans l'affaire *County of Washington* v. *Gunther*[174], la Cour suprême a également jugé que le recours en justice par suite de disparité salariale fondée sur le sexe peut avoir lieu en vertu de deux lois, soit le *Civil Rights Act Title VII* (Loi sur les droits civiques)[175] ou l'*Equal Pay Act* (Loi sur l'égalité de salaire)[176]. Selon cette dernière loi, promulguée en 1963, on entend par valeur égale celle qui demande les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et qui s'exercent dans des conditions de travail semblables[177]. La discrimination sexuelle et les autres formes de discrimination sont interdites aux termes du *Title VII* du *Civil Rights Act*[178]. Parallèlement, on pourra éventuellement, au Canada, recourir en justice aux termes de divers textes législatifs, soit les lois sur «l'égalité de salaire» ou, après le 15 avril 1985, l'article 15 de la *Charte des droits et libertés*[179].

Le principe du «salaire égal pour un travail de valeur égale» n'implique pas seulement l'interdiction de verser aux femmes un salaire inférieur à celui des hommes pour le même travail, il fait également ressortir que, règle générale, les femmes sur le marché du travail sont moins payées. Il ne s'agit pas que de cas isolés de disparité salariale, mais bel et bien d'un phénomène répandu dans l'ensemble des professions (voir tableau 2).

---

174. *Ibid.*

175. *Civil Rights Act of 1964* (Loi sur les droits civiques), Pub.L. N° 88-352, 78 Stat. 253 (codifié dans 42 U.S.C. par. 2000e (1976)).

176. *Equal Pay Act, 1963*, Pub.L. N° 88-38, 77 Stat. 56 (codifié dans 29 U.S.C. al. 206(d)(1)(1976)).

177. Dans l'*Equal Pay Act* de 1963, «travail égal» a été interprété comme signifiant que les emplois devaient être pratiquement équivalents plutôt qu'identiques, même s'il s'agit d'emplois qui ne peuvent de par leur nature être exercés que par des hommes ou que par des femmes. *Shultz* v. *Wheaton Glass Co.* (1970), 421 F.2d 250 (3e Cir.); *Hodgson* v. *Robert Hall Clothes, Inc.* (1973), 473 F.2d 589 (3e Cir.); *Hodgson* v. *Brookhaven General Hospital* (1973), 436 F.2d 719; *Brennan* v. *City Stores, Inc.* (1973), 479 F.2d 235 (5e Cir.).

178. Pub.L. N° 88-352, 78 Stat. 253 (codifié dans 42 U.S.C. par. 2000e (1976)).

179. *Loi constitutionnelle de 1982*, c. 11, (R.-U.). L'article 15 n'entrera en vigueur que le 17 avril 1985.

Dans *Le Bureau des gouverneurs du Seneca College of Applied Arts and Technology* c. *Pushpa Bhadauria*, [1981] 2 R.C.S. 181, (1981), 124 D.L.R. (3rd) 193, la Cour suprême du Canada a considéré qu'il n'existait aucune base d'action judiciaire civile en Ontario en cas de violation du droit de ne pas subir de discrimination en matière d'emploi. Le jugement a été rendu avant l'adoption de la Charte et ne signifie donc pas nécessairement qu'il n'existe pas actuellement une base d'action judiciaire civile. Dans le cas *Re Ontario Film and Video Appreciation Society and Ontario Board of Censors* (1983), 41 O.R. (2d) 583 (C.S. Ont.), confirmé par (1984), 45 O.R. (2d) 80 (C.A. Ont.), on a considéré que le droit coutumier était assujetti à la Charte.

En vertu du concept de «valeur égale», c'est la valeur de l'emploi, plutôt que la description de tâches ou de fonctions, qui devient le facteur déterminant, ce qui, d'après un auteur au moins, est conforme aux principes de base de l'économie, selon lesquels les forces concurrentielles du marché devraient faire en sorte que les travailleurs et travailleuses reçoivent un salaire équivalant à la valeur de leur contribution à la productivité[180].

L'application du principe de «valeur égale» prévoit l'évaluation des postes[181] pour examiner les structures salariales de la population active. Il s'agit de comparer les salaires dans les professions où les femmes prédominent, avec les salaires dans les professions de niveau comparable où les hommes sont majoritaires. Si l'on constate un écart de salaire, il faut alors déterminer s'il est justifié ou non. Les salaires devraient être définis selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*[182] et la *Convention nº 100*[183] de l'Organisation internationale du travail, c'est-à-dire le total de la rémunération reçue, y compris tous autres avantages et contributions de l'employeur versés directement ou indirectement[184].

Ségrégation professionnelle

Pour les femmes, il est essentiel que l'égalité de salaire soit envisagée du point de vue du «travail de valeur égale». Il y a des fiefs féminins qui le resteront probablement. Comme le montre le tableau 3, malgré une décennie de programmes d'égalité des chances, 62 % des femmes se retrouvent encore dans trois catégories professionnelles, soit le travail administratif, la vente et les services. Ce sont les mêmes grandes catégories dans lesquelles

180. Gunderson, Morley, «Labour Market Aspects of Inequality in Employment and Their Application to Crown Corporations», document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, octobre 1983.

181. La Convention nº 100 sur l'égalité de rémunération, de l'Organisation internationale du travail, est en faveur de l'utilisation de l'évaluation des emplois pour déterminer s'il y a parité salariale entre les hommes et les femmes effectuant un travail de valeur égale.

182. S.C. 1976-1977, c. 33 modifié, par. 11(6).

183. Par. 1a).

184. La Fédération des travailleurs de la Nouvelle-Écosse a proposé que cette définition élargie soit incluse dans une loi provinciale. «Improvements to Working Conditions of Women Through Changes to N.S. Labour Standards Code», mémoire présenté au Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women, septembre 1983, p. 4.

Tableau 3
Répartition professionnelle des femmes — 1982

Profession	% de toutes les travailleuses
Direction et administration	5,6
Sciences naturelles	1,3
Sciences sociales	1,8
Religion	0,1
Enseignement	5,8
Médecine et santé	8,5
Arts et activités récréatives	1,4
Travail administratif	33,2
Commerce	10,0
Services	18,8
Agriculture	2,6
Traitement des matières premières	1,8
Usinage des matières premières	0,3
Fabrication de produits finis	4,8
Métiers de la construction	0,2
Transports	0,5
Manutention	1,3
Conduite de machines et d'appareils divers	0,5
Non classées	1,1
Total de la population active féminine	99,6 %*

*N'est pas de 100 %, les chiffres pour certaines catégories professionnelles n'étant pas disponibles.
Source: Statistique Canada, *Moyennes annuelles de population active*. Cat. nº 71-529, Ottawa, décembre 1983.

elles étaient reléguées en 1901[185]. Le tableau 4 illustre à quel point les femmes sont concentrées dans les échelles salariales inférieures.

La comparaison d'une liste des dix professions où les femmes prédominaient en 1971 avec une liste semblable de 1981 permet de constater que neuf des dix professions sont les mêmes. Les dix

185. Ostry, Sylvia, *The occupational Composition of the Canadian Labour Force*, 1961, monographie sur le recensement, Ottawa, Bureau fédéral de la statistique, 1967, p. 6-8, 27-28, 50-53.

Tableau 4

Répartition en pourcentage des personnes gagnant un revenu, selon la tranche de gains et le sexe — 1982

Travailleurs à temps plein	% d'hommes	% de femmes
Moins de - 1 000 $	1,0	1,2
1 000 - 1 999	0,7	1,2
2 000 - 3 999	1,4	2,1
4 000 - 5 999	2,2	3,5
6 000 - 7 999	2,1	5,7
8 000 - 9 999	3,1	8,6
10 000 - 11 999	3,6	9,2
12 000 - 14 999	7,0	18,2
15 000 - 19 999	16,2	24,1
20 000 - 24 999	17,7	12,5
25 000 - 29 999	15,4	7,8
30 000 et plus	29,7	6,0
Total*	100,1 %	100,1 %
Gains moyens	25 096 $	16 056 $
Gains médians	23 608 $	15 075 $

*N'est pas de 100 %, les taux étant arrondis à la décimale près.
Source: Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, Cat. nº 13-207, Ottawa, 1984.

catégories professionnelles dont la liste figure au tableau 5 représentaient environ 42 % du total de la population active féminine de 1981, par rapport à 41 % en 1971[186]. Comme le taux d'activité des femmes a augmenté de plus de 10 % au cours de cette période, cette tendance soutenue à la ségrégation professionnelle est encore plus frappante[187].

Aux États-Unis, 80 % des travailleuses sont cantonnées dans seulement 20 des 427 catégories professionnelles établies par le ministère du Travail de ce pays[188].

186. Statistique Canada, Recensement du Canada de 1981, *Population active: Tendances historiques des professions*, Cat. nº 92-920, Ottawa, 1983.

187. Statistique Canada, *Statistiques chronologiques sur la population active — chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées*, Cat. nº 91-201 Annuel, Ottawa, 1983, p. 225.

188. Mentionné par Lewin, Tamar dans «A New Push to Raise Women's Pay», *The New York Times*, 1er janvier 1984.

Tableau 5

Répartition des femmes dans certaines catégories professionnelles — 1981

Catégorie professionnelle	Nombre de femmes employées	% du total de la population active féminine	% de femmes dans chaque catégorie
1. Secrétaires et sténographes	368 025	7,6	98,9
2. Tenue de livres et travail de comptabilité	332 325	6,8	81,9
3. Commis-vendeuses	292 915	6,0	59,4
4. Caissières	229 320	4,7	92,7
5. Serveuses et hôtesses	200 710	4,1	85,7
6. Infirmières	167 710	3,5	95,4
7. Institutrices, école maternelle et primaire	139 625	2,9	80,4
8. Travail général de bureau	115 015	2,4	80,5
9. Dactylographes et commis-dactylographes	102 970	2,1	97,8
10. Concierges, femmes de ménage et nettoyeuses	96 735	2,0	41,2
	2 045 350		

Source D'après les données de Statistique Canada, Recensement du Canada de 1981, *Population active: tendances historiques des professions*, Cat. nº 92-920, Ottawa 1983.

Quoiqu'il faille s'efforcer d'inciter les femmes à opter pour des professions différentes et à se diriger vers les emplois traditionnellement masculins, bon nombre préféreront les domaines traditionnels comme le travail de bureau, les services et la vente qui, à l'encontre des professions normalement réservées aux hommes[189], sont caractérisés par de bas salaires, un sentiment d'infériorité et l'absence de mobilité.

189 Boyd, Monica, «La ségrégation dans les professions: Rapports sur les ateliers» dans *Égalité des sexes sur le marché du travail: exposés d'une conférence*, Ottawa, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, mars 1982, pages 33-36; voir également Werneke, Diane, «Le ralentissement économique et les possibilités d'emploi des femmes», *Revue internationale du travail*, vol. 117, nº 1, janvier-février 1978, pages 41-57.

En 1982, 50 % des femmes travaillant à temps plein ont gagné moins de 15 000 $ par année, alors que moins de 22 % des hommes travaillant à temps plein touchait ce salaire[190] ou un salaire moindre.

Les possibilités pour les femmes qui occupent ces emplois d'obtenir des promotions ou des mutations ont toujours été très faibles. D'ailleurs, les emplois eux-mêmes, de par leur nature, entraînent un certain comportement qui n'a rien à voir avec le sexe des employés. D'après un auteur, «les emplois marginaux, mal rémunérés et sans avenir ont des taux de roulement, d'absentéisme et de retard élevés, quels que soient ceux qui les occupent»[191] [*traduction libre*]. Le Conseil national de recherche des États-Unis a constaté que la ségrégation des emplois par sexe, race et origine ethnique est pratique courante sur le marché du travail d'aujourd'hui et qu'elle est une des raisons principales de la disparité salariale. «Non seulement les femmes exercent-elles des métiers différents de ceux des hommes, mais le travail qu'elles font est moins bien rémunéré, et plus elles sont majoritaires dans un domaine, moins il paie»[192] [*traduction libre*].

Il a été dit, avec raison, que la société n'apprécie pas à sa juste valeur le travail des femmes, si bien qu'elles sont mal payées, et que cette situation reflète le rôle que la collectivité prête aux hommes et aux femmes[193]. Il ne fait aucun doute que les stéréotypes sexuels ont eu des conséquences sur les décisions touchant le marché du travail et qu'ils ont par conséquent limité les possibilités et ambitions des femmes, en plus de façonner leur comportement[194].

Peu importe, toutefois, si les emplois dominés par les femmes paient moins parce que ce sont des femmes qui les occupent[195] ou

190. *Supra*, note 129.

191. Blumrosen, Ruth, *supra*, note 157, p. 421; voir Atkinson, Tom, «Differences Between Male and Female Attitudes Toward Work», *Canadian Business Review*, vol. 10, nº 2, été 1983, p. 47-51; voir également Boyd, Monica, *supra*, note 189, p. 69.

192. *Supra*, note 153, p. 28.

193. Barrett, Nancy S., «The Impact of Public Policy Programs on the Status of Women: Obstacles to Economic Parity for Women», *American Economic Review*, vol. 72, nº 2, mai 1982, p. 160-165; Blumrosen, Ruth, *supra*, note 157, p. 155; *Supra*, note 153, p. 93.

194. Koziara, Karen S.; Pierson, David A. et Johannesson, Russell E., *The Comparable Worth Issue: Current Statistics and New Directions, Proceedings of the 1983 Spring Meeting*, Madison, Wisconsin, Industrial Relations Research Association, p. 505.

195. Spelfogel, Evan J., «Equal Pay for Work of Comparable Value: A New Concept», *Labour Law Journal*, vol. 32, nº 1, janvier 1981, p. 31; *Supra*, note 153, p. 56-62.

parce que l'entreprise concernée ou le marché leur attache une piètre valeur[196]. La question est de savoir si la ségrégation des emplois doit continuer d'être utilisée pour justifier des écarts salariaux injustes. Un auteur a écrit à ce sujet: «... si l'importance capitale des emplois exercés par les femmes laisse supposer que ces emplois sont sous-évalués du seul fait qu'ils sont exercés par des femmes, pourquoi alors incombe-t-il aux femmes de choisir un autre métier et non à la société de mieux rémunérer ces professions?»[197] [*traduction libre*].

La syndicalisation et ses effets

La preuve a été faite que le syndicalisme permet d'améliorer considérablement les revenus féminins et de rétrécir l'écart entre les salaires masculins et les salaires féminins[198]. Une étude révèle que l'écart salarial entre hommes et femmes dans les entreprises syndiquées est inférieur de 10 % à celui dans les établissements non syndiqués[199]. À son congrès de 1979, la Fédération américaine du travail-Conseil des organisations industrielles (FAT-COI) a adopté une résolution à l'appui de l'égalité des salaires pour des emplois de valeur comparable. Le Congrès du travail du Canada (CTC) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) appuient eux aussi fortement les lois sur «la valeur égale»[200].

Entre 1962 et 1982, le nombre de femmes syndiquées a augmenté de presque 300 %, comparé à une augmentation de 72,5 % chez les hommes[201]. Il faut toutefois noter qu'en 1978, le

196. Breton, Albert, *Le mariage, la population et le taux d'activité des femmes*, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1984.

197. «Paying Women What They're Worth», *QQ — Report from the Center for Philosophy in Public Policy*, vol. 3, nº 2, printemps 1983, p. 3, 4.

198. Gunderson, Morley, «Equal Pay in Canada» dans *Equal Pay for Women: Progress and Problems in Seven Countries*, éd. Barry O. P. Pettman, Londres, MCB Books, 1976, p. 129-146; White, Julie, *Les femmes et le syndicalisme*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1980, p. 59-83.

199. Gunderson, Morley, «Male-Female Wage Differentials and the Impact of Equal Pay Legislation», *Review of Economics and Statistics*, vol. 57, novembre 1975, p. 467.

200. Congrès du travail du Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Bâtir l'avenir d'égal à égal: les femmes et les syndicats*, Ottawa, Centre d'éducation et d'études syndicales du Congrès du travail du Canada, 1982; Syndicat canadien de la Fonction publique, «Equal Pay» dans *Equal Opportunities Kit*, Ottawa, 1982.

201. Au cours de cette période, le nombre de femmes syndiquées est passé de 248 884 à 979 862. Le nombre d'hommes syndiqués est passé de 1 268 701 à 2 188 206. Données de Statistique Canada, mentionnées par Jackie Smith, *Toronto Star*, 19 mars 1984, p. B.1.

nombre de travailleuses syndiquées ne représentait que 25 % de l'ensemble de la population active féminine. En revanche, 40 % de la population active masculine était syndiquée[202].

Les conventions collectives sont soumises aux lois sur l'égalité de salaire[203]. Le patronat et les syndicats doivent donc être tenus responsables, dans le processus de négociation, des violations à la législation sur l'égalité de rémunération.

Évaluation des emplois

Comparer des emplois différents comporte des difficultés certaines. Les méthodes actuelles[204] comprennent un système de points, lesquels sont attribués dans quatre catégories, soit la qualification, l'effort mental et physique[205], la responsabilité et les conditions de travail.

Aux termes des lois sur «l'égalité de salaire pour un travail égal», chacun de ces quatre éléments d'un emploi doivent être similaires pour justifier la parité salariale. Toutefois, en vertu des lois sur «l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale ou comparable», c'est le total des points qui représente la valeur de l'emploi. Celui qui fait l'évaluation retient le total des points plutôt que les points accordés à chacun des quatre éléments. Ainsi, le travail d'une surveillante d'un pool de dactylographes peut être comparé à celui d'un peintre masculin. Le tableau 6 présente une comparaison des salaires entre des professions à prédominance mâle et des professions où les femmes prédominent et qui sont considérées de valeur comparable. Les données sont tirées d'une étude des salaires mensuels d'employés du gouvernement dans diverses régions des États-Unis.

---

202. *Ibid.*

203. *Attorney General of Alberta* c. *Gares* et al., *supra*, note 147; *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33 modifié, art. 10.

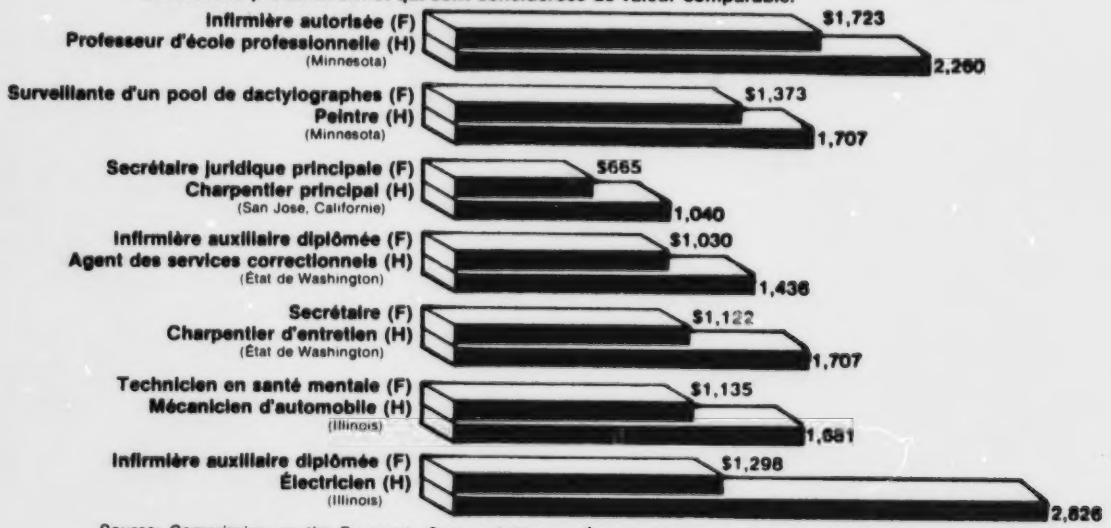
204. Voir, par exemple, la méthode connue sous le nom de Plan Aiken, exposée par la Commission canadienne des droits de la personne dans *Méthodologie et principes d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne*, Ottawa, non daté. Aux États-Unis, l'une des principales méthodes utilisées est celle élaborée par Hay Associates, la plus importante firme d'experts en évaluation des emplois aux États-Unis, qui prend en considération les connaissances et les compétences, l'aptitude à régler les problèmes, les responsabilités et les conditions de travail.

205. Dans *Hodgson* v. *Daisy Manufacturing Co.* 317 F.Supp. 538 (W.D.Ark. 1970), la cour a considéré que le terme «effort» s'appliquait à la fois au travail physique et mental, l'un et l'autre n'impliquant pas automatiquement un salaire plus élevé si le degré d'effort accompli est comparable; voir également la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-1977, c. 33 modifié, par. 11(2).

Tableau 6

La disparité fondée sur le sexe

Voici une comparaison des salaires entre des professions à prédominance mâle et des professions où les femmes prédominent et qui sont considérées de valeur comparable.



Source: Commission on the Economic Status of Women, État du Minnesota, Hay Associates, Norman D. Willis & Associates.

Reproduit avec l'autorisation du New York Times Company. Copyright © 1984.

Quoiqu'en théorie cette méthode soit applicable et qu'elle représente une amélioration considérable par rapport aux méthodes qui comparent les emplois aspect par aspect, elle est limitée car elle donne trop de latitude à celui ou celle qui l'utilise[206]. L'effort et la responsabilité, par exemple, sont difficiles à évaluer objectivement.

Il reste en outre à déterminer quel doit être le pourcentage d'hommes et de femmes dans une profession avant qu'une comparaison soit nécessaire. Le groupe doit-il être majoritaire dans une forte ou une faible proportion? Aux États-Unis, on a jugé qu'une profession essentiellement féminine était celle où 70 % de ceux qui l'exercent sont des femmes[207]. Il serait plus réaliste, toutefois, de considérer qu'une profession où plus de 50 % de ceux qui l'exercent sont soit des hommes, soit des femmes, est dominée par ceux dont la proportion est la plus forte[208].

Quoique ces évaluations d'emplois rendent nécessaire un travail d'analyse considérable, la plupart des entreprises procèdent déjà à l'évaluation et à la classification des postes pour la fixation des salaires. Cette analyse n'oblige pas à incorporer des méthodes étrangères aux modalités actuelles. Il s'agit simplement d'ajouter un nouvel élément en vue du perfectionnement des systèmes de classification qui, eux-mêmes, ont été créés pour veiller à ce que l'échelle salariale des employés soit juste et raisonnable. Ce nouvel élément doit permettre de détecter les postes féminins rémunérés à un taux inférieur à ceux des hommes et d'éliminer les préjugés qui ont produit cet écart.

Il faudra du temps avant que ce système soit perfectionné au point où il pourra être mis en œuvre facilement et sans erreurs. Ce faisant, il faudra faire preuve de délicatesse et de discernement. Toutefois, l'adoption d'un tel système est essentielle pour rendre les structures salariales équitables.

---

206. Alexander, Judith A., *Equal-Pay-for-Equal-Work Legislation in Canada*, document de travail nº 252, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1984, p. 62, 71.

207. Waldman, Elisabeth et McEaddy, Beverly J., «Where Women Work — An Analysis by Industry and Occupation», *Monthly Labour Review*, vol. 97, 1974, p. 10, 11.

208. La Commission canadienne des droits de la personne a établi «qu'il n'y a pas domination lorsqu'il y a un pourcentage de 50 pour cent plus un et qu'il faudrait qu'une nette majorité de membres d'un sexe soit maintenue pendant un certain temps pour considérer que cette catégorie est dominée par un sexe en particulier.» (Commission canadienne des droits de la personne, «Techniciens d'hôpitaux», Sommaire des décisions, mai-juin 1982, dans *Les cas de disparité salariale, 1978-1983*, Ottawa, 1983, p. 9.)

Cette méthode a d'ailleurs récemment été utilisée avec succès par la Commission canadienne des droits de la personne dans deux cas pour recouvrer des pertes de salaire. Dans le premier[209], une plainte a été présentée selon laquelle le traitement des membres du groupe de la bibliothéconomie, des femmes dans une proportion de 56 %, était presque de 20 % inférieur à celui des membres du groupe de la recherche historique, dont plus de 75 % étaient des hommes. Une évaluation des postes des deux groupes a révélé que les bibliothécaires effectuaient un travail de valeur égale à celui des agents de recherche en histoire. Le règlement prévoyait le versement de 2,3 millions de dollars en rappel de salaire ainsi que des majorations annuelles variant entre 500 $ et 2 500 $.

Dans l'autre cas[210], une plainte a été présentée par l'Alliance de la Fonction publique du fait que les salaires des femmes du groupe des services divers (préposés aux cuisines, au blanchissage et à d'autres services personnels et divers) étaient beaucoup plus bas que ceux des hommes du même groupe (messagers, gardiens, préposés à l'entretien et préposés au magasin). Autrement dit, le travail «féminin» était considérablement moins rémunéré que le travail «masculin». Un règlement de 17 millions de dollars a été négocié avec le Conseil du Trésor.

Cela ne revient pas à dire que la seule façon de rétrécir l'écart salarial est l'analyse complexe du travail de «valeur égale». D'autres méthodes ont été proposées, notamment uniformiser les salaires des débutants ou salaires de base[211]; éliminer l'utilisation de listes distinctes d'ancienneté pour les hommes et les femmes; réduire le nombre d'étapes associées à la classification des postes ou, du moins, s'assurer que les postes «féminins» ne comprennent pas plus d'étapes que les postes «masculins»; exprimer les taux de salaires des hommes et des femmes de la même façon, soit horaires ou mensuels; accorder des augmentations semblables à tous les employé(e)s; accorder des augmentations plus élevées aux

209. Commission canadienne des droits de la personne, «Bibliothécaires et spécialistes de la recherche historique», Sommaire des décisions, décembre 1980; communiqué de presse du 17 décembre 1980, dans *Les cas de disparité salariale, 1978-1983*, Ottawa, 1983, p. 5, 6.

210. Commission canadienne des droits de la personne, «Services divers», communiqué de presse du 19 mars 1981, communiqué de presse du 2 mars 1982, dans *Les cas de disparité salariale, 1978-1983*, Ottawa, 1983, p. 8, 9.

211. Equal Pay Information Committee, Vancouver (Colombie-Britannique), mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, novembre 1983.

employés au bas de l'échelle salariale[212] en vue d'augmenter leur taux horaire; supprimer la formule selon laquelle une secrétaire est rémunérée en fonction du «statut» de son employeur plutôt que selon le travail accompli. Toutes ces mesures valent la peine d'être étudiées attentivement.

Une des solutions de rechange pour rétrécir l'écart salarial est de laisser la situation évoluer selon les caprices du marché. Ceux qui prétendent que l'égalité de rémunération et les autres questions économiques concernant les femmes se régleront progressivement avec l'évolution du marché ne réalisent pas que les valeurs mêmes du marché sont peut-être discriminatoires[213], ou ils ne s'en soucient pas. Le marché fournit une excuse par excellence pour faire fi de nombreux besoins. Il traduit en termes financiers les valeurs et lubies des dirigeants économiques de la société qui, jusqu'ici, n'ont pas su s'y prendre pour régler le problème de la discrimination à l'égard des femmes et d'autres groupes de la société en matière d'emploi, surtout lorsque la conjoncture économique ne s'y prêtait pas. Aussi, il n'y a aucune raison de s'attendre à ce que la situation change, à moins que des lois ne soient adoptées pour amener le marché à tenir compte du problème.

CONCLUSION

L'équité en matière d'emploi est une stratégie conçue pour effacer les effets actuels et résiduels des actes de discrimination et pour rendre équitable la concurrence pour les possibilités d'emploi pour ceux et celles qui ont été arbitrairement exclus. Elle nécessite un dosage particulier de plusieurs éléments, à savoir ce qui est indispensable, ce qui est équitable et ce qui est applicable dans le milieu de travail[214].

Pour garantir le droit à l'égalité sans aucune discrimination, le gouvernement doit intervenir au moyen de lois. Il ne s'agit pas de savoir si nous avons besoin d'une réglementation, mais de déterminer quand et comment elle doit s'appliquer.

Nous avons besoin de l'égalité des chances pour assurer un accès équitable aux possibilités d'emploi et de l'équité en matière d'emploi pour atteindre en sus la justice dans le résultat obtenu.

---

212. *Ibid.* Ce fut le cas en 1981 pour les membres du Syndicat des fonctionnaires provinciaux de la Colombie-Britannique. Les fonctionnaires touchant les plus bas salaires ont reçu une augmentation de 6 %, alors que ceux touchant les plus hauts salaires n'ont reçu que 3 % d'augmentation.

213. *Supra*, note 180, p. 6.10-6.18

214. *Lemon* V. Kurtzman, 411 U.S. 192, 201 (1973).

Dans une démocratie libérale, la loi est l'expression collective de la volonté publique. Nous sommes une société régie par la loi, c'est le mécanisme le plus concret dont nous disposons en vue de protéger et de maintenir ce à quoi nous attribuons de la valeur. Peu de questions méritent autant le recours à la loi que le droit de chaque individu d'avoir accès aux possibilités de réaliser pleinement leur potentiel.

Ce qu'il nous faut pour atteindre l'égalité dans l'emploi, c'est une prise de position concrète au niveau politique pour contrer la discrimination systémique. Il faut d'abord permettre à chaque groupe de parvenir à un niveau équitable de concurrence. Ensuite, faire réagir le milieu de travail et éliminer les obstacles qui nuisent de façon indue aux possibilités d'emploi et d'avancement.

Ce n'est pas que les membres des groupes cibles ne sont pas intrinsèquement capables de parvenir à l'égalité par leurs propres moyens, mais que les obstacles sociaux et autres qui entravent leur route sont si considérables et si ancrés qu'il est impossible de les surmonter sans une intervention. Attendre et espérer que les obstacles disparaissent avec le temps, serait faire preuve d'impassibilité et d'une inconscience impardonnable. L'égalité en matière d'emploi ne deviendra réalité que si nous mettons tout en œuvre pour y parvenir.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

1. Que tous les employeurs réglementés par le fédéral soient tenus, de par la loi, d'adopter des programmes d'équité en matière d'emploi. Que les mesures visant à supprimer les obstacles et les pratiques discriminatoires dans le domaine de l'emploi soient désormais appelées équité en matière d'emploi, plutôt qu'action positive.

2. Que la législation sur l'équité en matière d'emploi comprenne trois grands éléments:
   a) l'obligation pour les employeurs de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi;
   b) l'obligation pour les employeurs de recueillir et de présenter tous les ans des données sur les taux d'activité, la répartition professionnelle et les échelles salariales de leurs employé(e)s, par groupe cible;
   c) un mécanisme d'exécution.

3. Qu'aux termes de la législation sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs aient l'obligation de concevoir et de maintenir des pratiques d'emploi visant à lever les obstacles discriminatoires et à augmenter, au besoin, la proportion de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées et de groupes ethniques et raciaux donnés. Qu'aucun quota ne soit imposé.

4. Que les articles 15 et 15.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soient modifiés pour que les employeurs soumis à la législation sur l'équité en matière d'emploi ne soient pas obligés d'obtenir l'approbation de la Commission canadienne des droits de la personne avant d'instaurer des programmes d'amélioration dans le milieu de travail.

5. Que les employeurs soient tenus d'organiser sur les lieux de travail des comités tripartites d'équité en matière d'emploi composés de représentants de la partie patronale, de la partie syndicale ainsi que des groupes cibles.

6. Que les employeurs disposent d'une marge de manœuvre dans la réorganisation de leurs pratiques d'emploi.

7. Comme l'obligation légale de réaliser l'équité en matière d'emploi vise à accroître, en éliminant les barrières discrimi-

natoires au travail, les possibilités d'embauche de personnes compétentes faisant partie des groupes cibles qui ont déjà subi les effets de la discrimination au travail, que les résultats, et non les systèmes, soient tout d'abord analysés.

Si l'organisme chargé de l'application de la loi juge que les résultats sont excessivement faibles, compte tenu des débouchés chez l'employeur, de ses antécédents et de la composition de la main-d'œuvre locale, il incombera alors à cet organisme de décider si ces résultats ont été causés par des pratiques discriminatoires. Dans l'affirmative, on aviserait l'employeur de modifier ses pratiques.

8. Que l'organisme d'application formule des lignes directrices pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi afin d'aider les employeurs à adopter des pratiques d'emplois non discriminatoires. Qu'à cette fin, l'organisme consulte régulièrement des représentants nationaux et régionaux du monde des affaires, des syndicats et des groupes cibles.

9. Que Statistique Canada fournisse des données pertinentes à l'organisme d'application pour l'aider à formuler les lignes directrices et permettre aux employeurs de se fixer des objectifs raisonnables.

10. Que les employeurs soient tenus de recueillir et de sommettre à l'organisme d'application des données annuelles sur les taux d'activité de leur main-d'œuvre, notamment sur le nombre de femmes, d'autochtones (Indiens inscrits, Indiens non inscrits, Métis et Inuit), de personnes handicapées, de groupes ethniques et raciaux donnés par catégorie professionnelle, quartile salarial et échelle salariale et de garantir à ses employé(e)s le caractère confidentiel des renseignements fournis.

Que les employeurs recueillent également des données sur la proportion de membres des groupes cibles dans les embauchages, les promotions, les départs, les mises à pied, le travail à temps partiel, le travail par contrat, les groupes d'études ou comités, en formation et en congé d'études.

11. Que les exigences en matière de collecte des données soient normalisées et précisées par l'organisme d'application en consultation avec Statistique Canada.

12. Pour améliorer l'analyse et l'évaluation, que les classifications de données établies pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi correspondent, autant que possible, aux classifications de Statistique Canada.

13. Que les employé(e)s ne soient pas obligé(e)s de fournir des informations sur leur genre, leur race, leur ethnie ou leur handicap.

14. Que l'article 8 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit modifié pour permettre la collecte de données sur le genre, la race, l'ethnie ou un handicap de manière à pouvoir obtempérer à la législation sur l'équité en matière d'emploi.

15. Que Statistique Canada soit chargé de l'analyse des données fournies par les employeurs. Que les résultats de cette analyse soient envoyés à l'organisme d'application pour évaluation.

16. Que la *Loi sur la statistique* soit modifiée pour garantir que Statistique Canada ait le pouvoir d'analyser les données fournies par les employeurs et de remettre les résultats de l'analyse à l'organisme d'application.

17. Que les résultats de chaque employeur soient comparés à ceux des autres entreprises du même secteur d'activité ou de la même région, de même qu'à son rendement antérieur. Qu'une base de données plus perfectionnée soit mise au point pour permettre la comparaison de la composition de l'effectif d'un employeur avec l'offre de main-d'œuvre locale.

18. Que l'organisme chargé de l'application de l'équité en matière d'emploi rende publiques les données de l'employeur, l'analyse de Statistique Canada et sa propre évaluation en déposant chaque année un rapport au Parlement.

19. Que l'obligation de mettre en œuvre des mesures d'équité en matière d'emploi entre en vigueur dès la promulgation de la législation. Que l'obligation des employeurs de recueillir des données entre en vigueur dès l'élaboration des exigences normalisées de collecte des données.

    Que l'employeur bénéficie d'un sursis de trois ans pour soumettre les données requises de manière à permettre l'élaboration et la normalisation des exigences en matière de

données, la réorganisation des systèmes d'information des employeurs et la restructuration de leurs systèmes de planification stratégique et de ressources humaines.

20. Que des questions sur la population active soient ajoutées au questionnaire sur le recensement, notamment sur les promotions, l'absentéisme, les antécédents professionnels, la formation et l'instruction préalable à l'emploi, le nombre de mois ou d'années dans l'emploi actuel, la durée de la semaine de travail, la durée d'emploi avec les employeurs précédents et le nombre d'années au sein de la population active. Que les données soient recueillies et analysées en fonction du sexe, de la race ou de l'origine ethnique et du handicap.

21. Que Statistique Canada entreprenne un plus grand nombre d'études longitudinales pour mesurer l'intégration des groupes cibles dans la population active.

22. Que les programmes d'équité en matière d'emploi destinés à des groupes ethniques et raciaux donnés et aux autochtones varient par région et secteur d'activité.

23. Que l'application des programmes d'équité en matière d'emploi exige la présence d'un organisme:

    a) indépendant;

    b) disposant d'un personnel compétent connaissant bien le domaine des relations de travail, les systèmes d'emploi ainsi que les questions des droits de l'homme;

    c) qui a les ressources nécessaires pour exercer son mandat;

    d) qui consulte fréquemment les représentants nationaux et régionaux du monde des affaires, des syndicats et des groupes cibles lors de la formulation de lignes directrices.

    Que le mode d'enquête et d'évaluation soit aussi rationnel que le permet la procédure légale.

24. Que les résultats des employeurs soient contrôlés par échantillonnage ou en s'occupant d'abord des «pires cas». Il y a des secteurs d'activité qui pourraient recevoir une attention spéciale. Que les employeurs soient suivis non seulement pour voir si le taux d'activité des groupes cibles s'est amélioré, mais également pour voir si leur nombre a augmenté dans les diverses catégories professionnelles et échelles salariales.

25. Plusieurs modèles de mécanismes d'exécution sont présentés au gouvernement pour étude. Chaque modèle prévoit une obligation légale de mettre en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi et de recueillir des données selon la formule proposée dans les présentes recommandations. Dans tous les cas, Statistique Canada analyse les données et l'organisme d'application est indépendant du gouvernement.

Premier modèle:

a) La Commission canadienne des droits de la personne serait chargée d'émettre les lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi, de recueillir, d'examiner et d'évaluer les données et de faire respecter l'équité en matière d'emploi en menant des enquêtes sur les plaintes et en prenant les décisions nécessaires.

b) Le respect de l'obligation contractuelle continuerait d'être du ressort de la Commission canadienne des droits de la personne. Les règlements nécessaires devraient être adoptés en vertu de l'article 19 de la *Loi canadienne des droits de la personne*.

c) Un nouvel organisme consultatif et indépendant serait créé et investi des responsabilités suivantes:

   i) Agir principalement à titre de conseiller auprès des employeurs sur la façon d'appliquer l'équité en matière d'emploi, et ce en toute confidence;

   ii) Agir à titre de conseiller auprès de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'élaboration des lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi;

   iii) Établir un processus de consultation à l'échelle locale et nationale avec les représentants du monde des affaires, des syndicats et des groupes cibles;

   iv) Fournir «sous toutes réserves» des services de conciliation à la Commission canadienne des droits de la personne pour le règlement des litiges concernant l'équité en matière d'emploi. Si on ne parvenait pas à un règlement, le litige serait soumis à l'arbitrage de la Commission canadienne des droits de la personne.

Deuxième modèle:

a) Un nouvel organisme indépendant serait mis sur pied pour s'occuper exclusivement du contrôle et de l'applica-

tion de l'équité en matière d'emploi. Cet organisme serait chargé d'émettre les directrices sur l'équité en matière d'emploi, de recueillir, d'examiner et d'évaluer les données, d'enquêter s'il y a lieu, sur les pratiques d'emploi et de soumettre les litiges à un conciliateur. Si on ne parvenait pas à un règlement, les litiges seraient soumis à l'arbitrage exécutoire.

b) Il incomberait à cette agence d'assurer le respect de l'obligation contractuelle.

c) Pour éviter le chevauchement, l'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui porte sur l'obligation contractuelle, devrait être abrogé.

Troisième modèle:

a) La Commission canadienne des droits de la personne serait chargée d'émettre les lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi, de recueillir, d'examiner et d'évaluer les données, de mener des enquêtes sur les plaintes et de prendre les décisions qui s'imposent et d'assurer le respect de l'obligation contractuelle.

b) Le Centre canadien de la productivité et du marché du travail agirait à titre d'organisme consultatif auprès de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'élaboration de lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi, en mettant à profit l'apport de représentants des groupes cibles ainsi que du monde des affaires et des syndicats.

Quatrième modèle:

a) La Commission canadienne des droits de la personne serait chargée d'émettre les lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi, de recueillir, d'examiner et d'évaluer les données, de mener des enquêtes sur les plaintes et de prendre les décisions nécessaires et d'assurer le respect de l'obligation contractuelle.

b) Le *Code canadien du travail* serait modifié pour faire en sorte que les inspecteurs complètent les enquêtes menées par la Commission canadienne des droits de la personne en surveillant l'application de l'équité en matière d'emploi et en référant les infractions éventuelles à la Commission canadienne des droits de la personne afin qu'elle fasse respecter la loi.

26. Que les gouvernements provinciaux et territoriaux songent sérieusement à obliger les employeurs qui sont réglementés par eux à adopter des programmes d'équité en matière d'emploi. Dans la mesure du possible, les exigences provinciales et territoriales devraient s'harmoniser avec celles du gouvernement fédéral.

27. Faute d'une loi obligeant les employeurs réglementés par le fédéral et les provinces à mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi, que le gouvernement fédéral fasse appel à l'obligation contractuelle.

    En vertu de l'obligation contractuelle le gouvernement ne consentirait à acheter des biens et services qu'aux entreprises qui acceptent de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi.

    Que le respect de l'obligation contractuelle soit imposée en vertu d'une loi.

28. Que les contrats conclus avec le gouvernement fédéral puissent comprendre, en plus de l'obligation de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, d'autres dispositions qui tiennent compte des besoins locaux tels que l'établissement d'objectifs et de calendriers précis et la nécessité de fournir des cours adéquats de formation, le transport ou encore l'hébergement dans les régions nordiques ou isolées du Canada.

29. Qu'il incombe à un seul et même organisme de veiller à l'application de l'équité en matière d'emploi et au respect de l'obligation contractuelle.

30. Si la Cour suprême du Canada juge que l'intention, plutôt que les répercussions du comportement, est le facteur déterminant pour établir s'il y a eu discrimination, l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devrait être modifié de façon à confirmer la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne en matière de discrimination systémique.

31. Que l'établissement de restrictions concernant l'ancienneté relève de la négociation collective. Que la législation sur l'équité en matière d'emploi ne comprenne aucune disposition qui limite ou protège davantage les droits d'ancienneté.

32. Que les provinces et territoires votent des lois sur l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale afin de respecter les accords internationaux auxquels ils sont liés. Que le salaire soit défini comme le total de la rémunération reçue, y compris toute forme d'avantages reçus directement ou indirectement.

33. Que l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale soit prévue par tous les programmes d'équité en matière d'emploi.

34. Que des ressources supplémentaires soient affectées pour l'application de l'article 11 (dispositions relatives à la parité salariale) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par la Commission canadienne des droits de la personne et en vertu de l'article 38.1 du *Code canadien du travail.*

35. Que l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit modifié de façon à supprimer l'exigence de ne faire des comparaisons de poste que dans le même établissement.

36. Que les employeurs adoptent d'autres moyens pour réduire l'écart salarial, notamment uniformiser les salaires des débutants ou salaires de base; éliminer l'utilisation de listes d'ancienneté distinctes pour les hommes et les femmes; réduire le nombre d'étapes associés à la classification des postes ou, du moins, s'assurer que les postes «féminins» ne comprennent pas plus d'étapes que les postes «masculins»; exprimer les taux de salaire des hommes et des femmes de la même façon, soit horaires ou mensuels, accorder des augmentations semblables à tous les employé(e)s, accorder des augmentations plus élevées aux employés au bas de l'échelle et éliminer la formule selon laquelle le salaire est établi en fonction du «statut du patron».

37. Que les lois sur les droits de la personne au Canada soient au besoin modifiées pour que le champ de compétences des commissions des droits de la personne englobe la discrimination systémique et, comme solution de rechange, que ces dernières aient le droit d'obliger les employeurs à adopter des mesures d'équité en matière d'emploi. Que ces commissions aient les ressources nécessaires pour exercer pleinement leurs pouvoirs.

38. Que les programmes de cours et le matériel didactique soient vérifiés pour éviter les stéréotypes discriminatoires.

39. Que les membres des groupes cibles soient plus nombreux à exercer des fonctions administratives dans les établissements scolaires et à enseigner les sujets qui sont traditionnellement confiés à d'autres.

40. Que les enseignants et les orienteurs reçoivent une formation pour les aider à détecter les pratiques et stéréotypes discriminatoires.

41. Que les orienteurs et les enseignants soient mis en garde contre le danger d'orienter les enfants d'après leur sexe, leur origine ethnique, leur race ou leur handicap, vers des programmes qui limitent les possibilités futures d'emploi.

42. Que les orienteurs aient accès aux renseignements sur les tendances du marché du travail.

43. En dépit du fait qu'il soit nécessaire d'aborder l'éducation des enfants handicapés «cas par cas», que ces enfants aient la chance d'apprendre en compagnie d'enfants qui ne sont pas handicapés.

    Qu'on leur fournisse les installations et le personnel nécessaires pour qu'ils puissent s'intégrer dans le système d'enseignement public le plus tôt possible. Que le milieu scolaire de ces enfants soit le moins restrictif possible et qu'ils soient éloignés le moins possible de leurs familles.

44. Que l'éventail de programmes et de systèmes d'enseignement pour les enfants handicapés soit élargi et que les parents soient davantage informés des divers choix qui s'offrent à leurs enfants.

45. Que les établissements d'enseignement et les centres de formation soient accessibles aux personnes handicapées, à tous les égards.

46. Que les autochtones soient activement recrutés pour des postes d'enseignant. Que les enseignants non autochtones qui ont des élèves autochtones connaissent bien la culture de ces derniers.

47. Que les programmes de cours reflètent les différences culturelles des autochtones.

48. Que les enfants autochtones reçoivent un enseignement dans leur propre langue ainsi qu'en français ou en anglais. Lorsqu'il y a lieu, que des mesures soient prises pour offrir des cours de français ou d'anglais en tant que langue seconde.

49. Qu'un modèle d'enseignement décentralisé soit adopté pour les nombreux autochtones et étudiants autochtones qui habitent les régions éloignées et rurales.

50. Lorsque c'est possible, que l'instruction dispensée aux autochtones soit donné dans leurs propres collectivités.

51. Qu'on favorise la création d'établissements d'enseignement par et pour les autochtones.

52. Que les autochtones puissent prendre part aux négociations des accords sur les frais de scolarité et des accords de contribution pour les écoles autochtones.

53. Que les Métis et Indiens non inscrits reçoivent les mêmes allocations que les Inuit ou Indiens inscrits pour les aider à terminer leurs études postsecondaires.

54. Que le gouvernement fédéral, en consultation avec les gouvernements provinciaux, formule une politique nationale concertée sur l'éducation de base des adultes.

55. Qu'un nouvel accord cadre soit conclu avec les provinces, lequel prévoira de bons cours de langue, d'alphabétisation et de formation qui seront coordonnés et feront l'objet d'une évaluation.

56. Que l'enseignement postsecondaire à temps partiel soit rendu plus accessible de manière à permettre au plus grand nombre possible d'étudiants des groupes cibles de s'en prévaloir. Que les horaires répondent davantage aux besoins des étudiant(e)s et que l'éventail de cours soit élargi.

57. Que les universités mettent de l'avant des mesures créatives de recrutement pour accroître la proportion des membres des groupes cibles, particulièrement dans les cours ou pour des professions où ces derniers sont sous-représentés.

58. Que les établissements d'enseignement postsecondaire et les programmes de formation dont le mandat est de répondre directement aux besoins du marché du travail soient tenus de prendre des mesures pour rendre équitable la proportion de membres des groupes cibles dans les programmes d'étude ou de formation professionnelle où ces derniers sont sous-représentés.

59. Que tous les immigrants désireux d'apprendre une des langues officielles aient facilement accès aux divers cours de langue et puissent au besoin bénéficier d'allocations de subsistance quels que soient leurs projets de carrière ou la catégorie à laquelle ils appartiennent à leur arrivée au Canada.

60. Que les cours de langue soient offerts dans l'une ou l'autre des deux langues officielles du Canada, quelle que soit la région.

61. Que d'autres cours de langue soient offerts et que les programmes actuels soient prolongés pour assurer la maîtrise de la langue. Les candidats et non les conseillers d'Emploi et Immigration devraient décider eux-mêmes s'ils ont besoin ou non d'un cours. Que la période de cours maximale imposée par les programmes soit remplacée par l'objectif «niveau de compétence souhaité».

62. Que des cours de langue non seulement au niveau «compétence générale», mais également des cours avancés soient offerts à ceux qui désirent acquérir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de leur profession ou de leur métier. Que des cours de langue axés sur les métiers soient offerts.

63. Que des cours de langue soient offerts dans les régions rurales et éloignées.

64. Qu'on offre davantage de programmes d'apprentissage d'une langue en cours d'emploi.

65. Que des cours de langue à temps partiel soient offerts aux hommes et aux femmes, qu'ils soient employé(e)s à temps plein ou non.

66. Que des allocations de transport et de soins des enfants soient offertes à ceux qui prennent des cours de langue ou d'alphabétisation.

67. Que les classes d'immersion de français ou d'anglais soient réexaminées et que l'on songe à organiser des classes bilingues où la langue de l'immigrant serait utilisée pour les présentations et les explications.

68. Que les organismes bénévoles offrant des cours adéquats de langue et d'alphabétisation soient mieux subventionnées.

69. Que les programmes destinés aux immigrants soient mieux annoncés.

70. Que les conseillers d'Emploi et Immigration connaissent à fond la langue et la culture des immigrants à qui ils fournissent renseignements et services, ou qu'ils puissent compter sur quelqu'un qui a ces connaissances.

71. Que l'acculturation des immigrants commence avant l'immigration comme telle.

72. Qu'un nouvel organisme soit créé pour aider les immigrants qualifiés à poursuivre leur carrière au Canada; que cet organisme leur offre des services de counselling, des conseils sur la façon d'obtenir l'accréditation professionnelle nécessaire et des renseignements sur les cours de langue. Qu'il aide également les employeurs à évaluer les compétences acquises par les immigrants à l'étranger.

73. Que les critères de reconnaissance des titres de compétence utilisés par les associations professionnelles soient examinés pour veiller à ce qu'ils soient objectifs et justes. Qu'on cesse d'exiger que le demandeur ait la citoyenneté canadienne pour être admissible à exercer sa profession au Canada.

74. Que les programmes de formation soient pertinents, efficaces et accessibles, que l'on établisse des comités consultatifs locaux composés d'analystes de la population active et de représentants des groupes cibles, du monde des affaires, des syndicats, des établissements d'enseignement, du gouvernement fédéral, des gouvernements provinciaux et territoriaux, et que ces comités siègent régulièrement pour déterminer ce qui suit:

    a) le contenu et le nombre des programmes de formation;

    b) dans quelle mesure les programmes mènent à l'obtention d'un emploi;

c) le meilleur moyen d'augmenter la proportion de membres des groupes cibles dans les maisons d'enseignement postsecondaire et les programmes de formation et de formation professionnelle;

d) la meilleure façon de recruter les membres des groupes cibles pour les emplois où ils sont traditionnellement sous-représentés;

e) le meilleur moyen d'informer les candidats éventuels de l'existence des programmes;

f) quelles sont les possibilités d'emploi.

75. Que l'octroi de subventions par le gouvernement fédéral soit fonction de la qualité, du contenu et de l'accessibilité des programmes de formation.

76. Pour que les cours de formation correspondent mieux aux débouchés, que de meilleures prévisions et analyses de la population active soient effectuées à l'échelle régionale et nationale.

77. Que ceux à qui les programmes s'adressent soient mieux renseignés à leur sujet. Qu'un réseau de communication soit mis sur pied pour faire mieux connaître les possibilités d'emploi et de formation. Qu'à cette fin, on obtienne l'aide des groupes de consommateurs bénévoles locaux pour veiller à ce que les cours de formation et les débouchés soient communiqués aux employés éventuels et que les employeurs puissent plus facilement trouver de la main-d'œuvre qualifiée.

78. Qu'on favorise l'inscription des membres des groupes cibles aux divers programmes offerts en vertu de la *Loi nationale sur la formation* et qu'on augmente leur proportion dans les domaines où ils ont été traditionnellement sous-représentés. Que le choix des cours revienne au membre du groupe cible plutôt qu'au conseiller du gouvernement.

79. Qu'il y ait un plus grand nombre de programmes de «transition», de cours de formation de type préparatoire et de formation en cours d'emploi menant à l'obtention d'un emploi et davantage de cours de formation dans les régions isolées.

80. Que les cours de formation générique, c'est-à-dire l'enseignement de compétences propres à plusieurs professions,

soient offerts en plus grand nombre pour accroître la mobilité des personnes concernées.

81. Que le niveau de scolarité exigé avant de pouvoir s'inscrire à un programme de formation soit réexaminé pour s'assurer qu'il n'est pas trop élevé et que les études demandées sont pertinentes. Que l'admissibilité aux programmes de formation repose sur les aptitudes du candidat, plutôt que sur son niveau de scolarité.

82. Que des centres de formation mobiles et régionaux soient créés pour donner aux autochtones habitant les régions éloignées la possibilité de suivre des cours de formation sans devoir quitter leur collectivité pendant des périodes prolongées. Lorsqu'il n'est pas possible pour eux de suivre des cours dans la région, qu'ils reçoivent des subventions pour les frais de transport. Que des allocations suffisantes de soins des enfants soient versées aux parents qui suivent les programmes de formation ou que des services de soins aux enfants soient fournis aux centres de formation.

83. Que des cours de formation générique et de base et des cours portant sur un ou plusieurs domaines professionnels soient organisés pour les femmes qui reviennent à la vie active ou pour celles dont l'emploi est devenu ou peut devenir redondant suite à l'introduction de nouvelles technologies.

84. Que la formule des pensions et des avantages imbriqués soit réexaminée pour s'assurer que les personnes handicapées qui désirent suivre un cours de formation, étudier ou obtenir un emploi soient encouragées financièrement à le faire plutôt que d'être pénalisées.

85. Que les allocations de formation tiennent compte du coût de la vie.

86. Que les stagiaires vivant avec un conjoint qui travaille ou avec leurs parents reçoivent les mêmes allocations que les autres stagiaires.

87. Que les employés travaillant à temps partiel soient admissibles aux programmes de formation et de recyclage. Que les stagiaires inscrits à des programmes à temps partiel soient admissibles à une partie porportionnelle des allocations.

88. Que les employeurs fassent en sorte que les membres qualifiés des groupes cibles dans toutes les catégories professionnelles reçoivent leur part de congés d'études et de formation.

89. Que ceux travaillant pour le programme Extension ne soient pas embauchés en vertu de contrats à court terme mais deviennent des employés à temps plein de la Fonction publique.

90. Que le gouvernement embauche un plus grand nombre de membres des groupes cibles en tant que conseillers de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

91. Que l'expression «soin des enfants» remplace «garderie» pour décrire un système servant à assurer le soin des enfants en l'absence d'un ou des parents.

92. Le système idéal de soin des enfants devrait être financé à partir des deniers publics, être de bonne qualité, universel, mais facultatif. Il devrait fournir des soins aux enfants à partir de leur naissance jusqu'à ce qu'ils soient en âge légal de rester à la maison seuls.

    En attendant l'instauration d'un pareil système, des services de soins aux enfants doivent être mis à la disposition des parents qui ne peuvent fournir des soins continuels à leurs enfants et de ceux qui ont des enfants ayant des besoins spéciaux en raison d'un handicap.

93. Que le gouvernement fédéral s'entende avec les provinces et les territoires sur une méthode de financement pour un système de soins des enfants. Le régime d'assistance publique du Canada ne convient pas au financement des services de soins aux enfants, car il perpétue l'idée que ceux-ci sont un aspect de l'assistance sociale.

94. Qu'une *Loi nationale sur le soin des enfants* soit votée, après consultation avec les provinces, les territoires et les groupes d'intérêts, pour assurer que les normes à l'échelle nationale soient uniformes.

95. Que les dispositions de cette loi prévoient un rapport raisonnable entre le nombre d'enfants et d'employés chargés de dispenser les soins et tiennent compte des besoins de la population urbaine et rurale ainsi que des besoins spéciaux

des enfants autochtones, de ceux des groupes minoritaires ou des enfants handicapés.

96. Que les heures d'ouverture des services de soins soient aussi souples que possible et qu'elles correspondent au moins à l'horaire de travail ou de formation de la plupart des parents.

97. Que l'administration de certains de ces services repose sur des subventions et soient régies par des normes flexibles. Les services de soins aux enfants peuvent être dispensés dans les écoles, ailleurs dans le quartier ou au lieu de travail.

98. Que les employeurs accordent à chaque parent un nombre fixe de jours de congés par année pour le soin de leurs enfants, comme c'est le cas des congés de maladie ou annuels.

99. Que les personnes qui dispensent des soins aux enfants reçoivent une formation adéquate notamment une formation particulière lorsqu'il s'agit de s'occuper d'enfants qui ont des besoins spéciaux.

100. Que les prestataires de soins aux enfants soient suffisamment rémunérés.

101. Que l'on recrute activement des éducateurs des deux sexes parmi les groupes minoritaires.

102. Que la totalité des frais de garde d'enfants assumés par l'un ou l'autre des parents soit déductible d'impôts.

103. Que les travailleurs à temps partiel aient au prorata la même protection, les mêmes droits et les mêmes avantages que ceux maintenant garantis aux travailleurs à temps plein.

104. Que les groupes cibles soient consultés pour tout programme à leur intention.

105. Que le travail de ménagère et le travail bénévole soit considéré comme une expérience réelle de travail.

106. Que les travailleuses domestiques salariées soient protégées en vertu des lois des droits de la personne et de la législation sur les normes de travail.

107. Que les employeurs adoptent des modalités pour régler de façon efficace et rapide les cas de harcèlement sexuel au travail.

108. Que les divers paliers de gouvernements qui fournissent une aide socio-économique aux autochtones coordonnent les services et fassent en sorte que la qualité de ces services soit uniforme.

109. Que l'alinéa 12(1)(b) de la *Loi sur les Indiens*, en vertu duquel les femmes autochtones qui épousent des hommes non autochtones perdent leur statut d'Indien, soit abrogé.

110. Que les prestations offertes aux Indiens inscrits soient également versées aux Indiens inscrits qui ne vivent pas sur les réserves, que les prestations offertes aux Indiens inscrits et aux Inuit le soient également aux Indiens non inscrits et aux Métis.

111. Que le lieu de travail soit rendu accessible aux personnes handicapées, à tous les égards. Afin de faciliter la réalisation de cet objectif, que le système fiscal soit modifié.

112. Que les personnes handicapées qui ont droit à des aides techniques et à des avantages médicaux pendant qu'elles sont assistés sociaux ou touchent une pension d'invalidité continuent d'y avoir droit quand elles sont sur le marché du travail. Que les personnes handicapées reçoivent des subventions pour divers frais relatifs à un emploi, notamment le transport.

113. Que des débouchés soient créés pour les personnes handicapées, notamment en créant des emplois à temps partiel mieux rémunérés et en recourant au travail partagé.

114. Que les personnes handicapées travaillant en atelier protégé reçoivent au moins le salaire minimum. Que ces ateliers fournissent aussi des services de placement pour qu'un plus grand nombre de personnes handicapées qui y reçoivent une formation puissent obtenir un emploi. Que des lignes directrices soient formulées sur la durée, la qualité et l'évaluation de la formation offerte dans les ateliers protégés.

115. Que l'exigence des employeurs selon laquelle il faut une expérience acquise au Canada soit permise seulement dans les cas où ces derniers peuvent montrer qu'elle est essentielle à l'exécution du travail.

116. Que les institutions financières s'assurent que leurs pratiques ne soient pas discriminatoires à l'endroit des membres des groupes cibles qui demandent du crédit.

117. Que les organismes gouvernementaux prennent des mesures pour recruter davantage parmi les groupes cibles le personnel qui sera chargé d'offrir des services destinés à ces mêmes groupes.

Annexe A

Demandes de collaboration

Le 27 juin 1983, la Commission a fait parvenir à environ mille particuliers et organismes une lettre, avec une copie du mandat, par laquelle on sollicitait la participation du plus grand nombre de gens possible.

Le 5 août 1983, la Commission a envoyé une seconde lettre dans laquelle elle précisait les questions sur lesquelles elle allait se pencher et demandait que des mémoires lui soient envoyés. La lettre a également été adressée à d'autres groupes et particuliers au cours de l'automne.

En septembre, des annonces demandant au public de présenter des mémoires ont été insérées dans soixante quotidiens, revues specialisées et magazines, partout au Canada.

La présente annexe renferme les documents suivants:

- La lettre d'introduction du 27 juin 1983
- La lettre demandant au public de présenter des mémoires
- Une copie de l'annonce

Commission of Inquiry on Equality in Employment

Judge Rosalie S Abella
Commissioner

La Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi

Mme le juge Rosalie S Abella
Commissaire

Le 27 juin 1983

Monsieur,
Madame,

Vous savez sans doute que le gouvernement du Canada vient de créer la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, chargée d'examiner de quelles façons l'égalité est assurée aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées et aux minorités visibles. Portant sur onze sociétés de la Couronne, l'étude permettra d'explorer ces questions générales dans un contexte défini. Vous trouverez ci-joint, pour votre information, un double du mandat de la Commission.

Après avoir consulté au Canada les groupes et les particuliers intéressés et à l'aide des mémoires présentés, la Commission rédigera un rapport traitant des questions soulevées. Dans une lettre qui vous sera envoyée le mois prochain, je vous donnerai les détails sur la rédaction et la présentation des mémoires.

Si vous connaissez une personne ou un organisme intéressés à prendre part à l'enquête, j'apprécierais que vous me le fassiez savoir afin que je puisse envoyer les renseignements pertinents.

J'espère que vous voudrez bien me communiquer vos vues et vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments distingués.

La commissaire,

Juge Rosalie S. Abella

Commission of Inquiry on Equality in Employment

Judge Rosalie S Abella
Commissioner

CANADA

La Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi

Mme le juge Rosalie S Abella
Commissaire

Le 1983

Monsieur,
Madame,

Comme l'indique le mandat ci-joint, la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi est chargée:

> «...d'enquêter sur les moyens les plus efficaces et équitables de promouvoir les chances d'emploi, d'éliminer la discrimination systémique et d'assurer à tous les mêmes possibilités de prétendre à un emploi...»

Les groupes visés sont les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

L'une des meilleures façons pour la Commission de se renseigner sur les questions en cause est de recueillir les opinions des particuliers ou des organismes intéressés. Comme le délai de six mois qui a été accordé à la Commission pour l'enquête ne lui permet pas de tenir de nombreuses audiences publiques, nous espérons recevoir des mémoires écrits afin de connaître vos opinions. Il n'est pas nécessaire d'utiliser un style particulier ou une présentation spéciale. Les mémoires peuvent être aussi longs ou aussi courts que vous le désirez. Toutefois, comme le temps presse, nous vous prions de nous les faire parvenir avant le 1983.

En plus des points abordés dans le mandat, nous aimerions connaître votre point de vue sur les questions qui vous intéressent ou vous concernent parmi les suivantes:

1. Le bien-fondé des programmes volontaires par rapport aux programmes obligatoires pour la mise en œuvre de mesures d'égalité, notamment les coûts ou avantages de chacun des programmes.
2. Les avantages ou inconvénients des divers programmes obligatoires, notamment:
   a. L'obligation de présenter des rapports
   b. Les lois ou autres sanctions
   c. La fixation d'objectifs et de calendriers
   d. Le respect de contrats
   e. Un ou plusieurs de ces aspects.
3. L'établissement d'objectifs et de calendriers appropriés pour chaque groupe visé.

4. Le recours à des stimulants fiscaux ou économiques pour favoriser l'adoption de mesures d'égalité.
5. Les méthodes appropriées de contrôle ou de mise en œuvre de programmes volontaires et obligatoires.
6. La collecte, l'utilisation et l'analyse de données statistiques pertinentes sur les employés.
7. L'avantage d'avoir des aménagements de travail souples, concernant non seulement les horaires (temps partiel, jours ou semaines comprimés ou allongés), mais aussi le travail partagé, le travail par équipes et la possibilité de divers congés.
8. L'importance des programmes de formation et de perfectionnement, et la façon de déterminer l'admissibilité, la durée, l'efficacité et les responsabilités à l'égard de ces programmes.
9. Les difficultés de recrutement, d'embauchage et de promotion des employés, notamment les compétences demandées, les techniques de sélection et la disponibilité des candidats qualifiés.
10. La résolution des problèmes relatifs aux écarts arbitraires en matière de revenu, de pensions et autres avantages, ainsi que leurs liens avec des facteurs comme le choix d'un emploi, la classification et la ségrégation.
11. L'avantage des prestations de garde d'enfants, y compris les dispositions relatives au congé parental et de maternité et aux garderies, ainsi que l'imputabilité, c'est-à-dire est-ce la responsibilité de l'entreprise, du gouvernement ou des deux.
12. Les conflits possibles (que l'entreprise soit entièrement syndiquée ou seulement en partie) entre les principes établis en matière d'ancienneté, de congédiement et de cessation d'emploi, et les mesures éventuelles adoptées pour réaliser l'égalité, notamment les objectifs numériques.
13. Votre expérience ou votre avis quant à l'incidence des lois, programmes ou initiatives actuels qui visent à éliminer ou à réduire les obstacles à l'égalité en matière d'emploi.
14. Les conséquences de l'évolution technologique sur les diverses façons de favoriser l'égalité en matière d'emploi.
15. L'incidence d'une conjoncture économique restrictive sur la portée et la faisabilité des solutions possibles.
16. Tout autre obstacle, réel ou subjectif, à l'égalité en matière d'emploi, notamment les études, les attentes sociales et culturelles, les désavantages traditionnels, les obstacles physiques, géographiques ou architecturaux, et les obstacles liés aux attitudes.

Cette liste n'est pas exhaustive. Elle a été dressée pour vous donner une idée du genre de questions que la Commission examinera. Je sais que l'approche et les points à approfondir varieront selon les groupes visés et que les solutions proposées devront en tenir compte. En outre, il faudra se pencher sur les préoccupations et les expériences des parties patronale et syndicale, lesquelles ne s'accorderont pas nécessairement. Pour nous assurer que tous ces points de vue sont pris en considération, nous aimerions connaître l'opinion du plus grand nombre de gens et d'associations possible.

Pour tous renseignements supplémentaires, n'hésitez pas à communiquer avec M^me^ Lori Brown, coordonnatrice des mémoires, au bureau de la Commission d'enquête.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

La commissaire,

Juge Rosalie S. Abella

Commission of Inquiry on Equality in Employment

Judge Rosalie S. Abella
Commissioner

CANADA

La Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi

Mme le juge Rosalie S. Abella
Commissaire

Le 27 juin 1983, le gouvernement du Canada créait une Commission d'enquête chargée d'étudier la discrimination subie sur les lieux du travail par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées, et les minorités visibles. La Commission fera rapport d'ici la fin de l'année sur la manière la plus efficace, rentable et équitable de favoriser les perspectives d'emploi, d'éliminer la discrimination systémique et d'aider tous les individus à obtenir des chances égales d'accès aux emplois.

Les organisations, groupes ou particuliers intéressés sont invités à communiquer leurs propositions à la Commission d'ici le 15 octobre 1983.

Les demandes de renseignements devront être envoyées à:

La Commission d'enquête sur
l'égalité en matière d'emploi
264, rue Adelaide est
Toronto (Ontario)
M5A 1N1
(416) 369-4722

Mme le juge Rosalie S. Abella
Commissaire

Annexe B

Mémoires

La Commission a reçu 274 mémoires dont la liste est fournie dans la présente annexe sous les rubriques suivantes:

- Femmes
- Autochtones
- Personnes handicapées
- Minorités visibles
- Syndicats
- Monde des affaires
- Sociétés d'État et organismes gouvernementaux
- Général

La liste qui suit ne fait pas mention des centaines d'autres lettres et documents utiles reçus par la Commission.

Mémoires

Femmes

Association canadienne de gérontologie
Winnipeg, Man.

Association canadienne des cadres féminins
Toronto, Ont.

Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance
Saskatoon, Sask.

* Association des femmes autochtones de la Nouvelle-Écosse
Halifax, N.-É.

* Association des femmes autochtones de l'Ontario (deux mémoires)
Thunder Bay, Ont.

* Association des femmes autochtones des Territoires du Nord-Ouest
Yellowknife, T.N.-O.

Association des femmes collaboratrices
St-Lambert, Qué.

* Association des femmes indiennes du Yukon
Whitehorse, Yuk.

Association féminine d'éducation et d'action sociale, L' (AFEAS)
Montréal, Qué.

Association internationale des secrétaires professionnelles, L'
Section de Vancouver
Vancouver, C.-B.

Battlefords Interval House Society, The
North Battleford, Sask.

* Black Women's Association of Alberta
Edmonton, Alb.

Bobie, R.H.A.
Saskatoon, Sask.

Bread & Roses
Vancouver, C.-B.

Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada
Ottawa, Ont.

Business and Professional Women's Clubs of British Columbia and Yukon
Marysville, C.-B.

Caucus fédéral d'Ottawa des femmes du Parti PC
Ottawa, Ont.

Comité national d'action sur le statut de la femme, Le
Toronto, Ont.

---

* Indique que le mémoire paraît sous plus d'une rubrique

Commission libérale féminine nationale, La
Ottawa, Ont.

Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme
Toronto, Ont.

Congrès des femmes canadiennes, Le
Toronto, Ont.

* Congrès juif canadien
Montréal, Qué.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
Ottawa, Ont.

* Conseil des femmes autochtones du N.-B.
Fredericton, N.-B.

Contemporary Women's Program
Regina, Sask.

Dunbar, Mary F.
Toronto, Ont.

Equal Pay Information Committee of Vancouver
Vancouver, C.-B.

Federal PC Women's Caucus of Calgary
Calgary, Alb.

Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières libérales et commerciales, La (présenté par le Club des femmes de carrières libérales et commerciales de Calgary)
Calgary, Alb.

Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, Ontario Status of Women Committee
Toronto, Ont.

Fédération des jeunes ligues du Canada, La
Winnipeg, Man.

Federation of Women Teachers' Associations of Ontario
Toronto, Ont.

Femmes au travail, Les
Bathurst, N.-B.

Femmes en sciences & en génie (FSG), Section de la région d'Ottawa
Ottawa, Ont.

Fernie Women's Resource and Drop-in Centre
Fernie, C.-B.

Human Development Center of Winnipeg
Winnipeg, Man.

Infant Formula Action Coalition (INFACT)
Toronto, Ont.

Institut agricole du Canada, L'
Toronto, Ont.

Instituts féminins du Canada, Les
Ottawa, Ont.

Manitoba Action Committee on the Status of Women, The
Winnipeg, Man.

Manitoba Teachers' Society, The
Winnipeg, Man.

National Household Careers Corporation
Edmonton, Alb.

* Native Women Pre-Employment Training Association
Edmonton, Alb.

Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women
Halifax, N.-É.

Organized Working Women
Toronto, Ont.

Ottawa Women's Lobby, The
Ottawa, Ont.

* Plein feu sur les femmes noires
Ottawa, Ont.

Progressive Conservative Women's Caucus of Peel-Halton
Mississauga, Ont.

* Quesnel Tillicum Society
Quesnel, C.-B.

Redin, J. Estelle
Charlottetown, Î.-P.-É.

Réseau d'action et d'information pour les femmes (RAIF)
Sillery, Qué.

Ritchie, Laurell
Toronto, Ont.

* Société canadienne de psychologie
Ottawa, Ont.

* Société des femmes autochtones de la C.-B.
Kamloops, C.-B.

* Statut de la femme, Département de la Justice et des Services publics, Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
Yellowknife, T.N.-O.

Times Change Women's Employment Service
Toronto, Ont.

University Women's Club of Ottawa, Standing Committees for the Status of Women and Legislation
Ottawa, Ont.

Vancouver Women in Trades Association
Vancouver, C.-B.

* Wallace, V. Jean
Yellowknife, T.N.-O.

Windsor Women's Incentive Centre
Windsor, Ont.

Women's Crisis Centre, The Elliot Lake Women's Group Inc.
Elliot Lake, Ont.

Women's Emergency Centre (Woodstock) Inc.
Woodstock, Ont.

Autochtones

Administration régionale Kativik
Kuujjuaq, Qué.

* Association des femmes autochtones de l'Ontario (deux mémoires)
Thunder Bay, Ont.

* Association des femmes autochtones des Territoires du Nord-Ouest
Yellowknife, T.N.-O.

Association des Iroquois et des Indiens alliés
London, Ont.

Association des Métis et des Indiens non inscrits de la Saskatchewan, Riel Local 33
Regina, Sask.

Association des Métis et Indiens non inscrits du Nouveau-Brunswick
Fredericton, N.-B.

Centre d'accueil de Grande Prairie
Grande Prairie, Alb.

Centre d'accueil Le Pas (Inc.)
Le Pas, Man.

Conseil Algonquin de l'ouest du Québec
Val-d'Or, Qué.

Conseil des autochtones de la Nouvelle-Écosse, Le
Truro, N.-É.

* Conseil des femmes autochtones du N.-B.
Fredericton, N.-B.

Conseil des Indiens du Yukon
Whitehorse, Yuk.

* Département du Personnel, Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
Yellowknife, T.N.-O.

Federation of Saskatchewan Indian Nations, Indian Governments of Saskatchewan
Prince Albert, Sask.

First Nations of South Island Tribal Council
Mill Bay, C.-B.

Fraternité des Indiens du Canada, Assemblée des premières nations
Ottawa, Ont.

Grand conseil des Cris (du Québec)
Val-d'Or, Qué.

Indian Business Development Group, Inc.
Winnipeg, Man.

Louis Riel Métis Association of B.C.
(mémoire commun avec les Nations autochtones unies)
Vancouver, C.-B.

Manitoba Keewatnowi Okimakanak Inc. (MKO)
Thompson, Man.

N'Amerind (London) Friendship Centre
London, Ont.

Nation Dénée
Yellowknife, T.N.-O.

Nation Nishnawbe-Aski
Timmins, Ont.

Nations autochtones unies
(mémoire commun avec la Louis Riel Métis Association of B.C.)
Vancouver, C.-B.

Native Inter-Agency Council
Toronto, Ont.

Native Outreach Saskatoon
Saskatoon, Sask.

Native Services Branch, Department of Advanced Education and Manpower, Government of Saskatchewan
Regina, Sask.

* Native Women Pre-Employment Training Association
Edmonton, Alb.

Nechi Institute on Alcohol and Drug Education
Edmonton, Alb.

NorSask Native Outreach
La Ronge, Sask.

* Nova Scotia Native Women's Association
Halifax, N.-É.

O'Connell, Victor
Calgary, Alb.

* Quesnel Tillicum Society
Quesnel, C.-B.

Services d'orientation autochtone de l'Alberta
Edmonton, Alb.

* Société des femmes autochtones de la C.-B.
Kamloops, C.-B.

* Statut de la femme, Département de la Justice et des Services publics, Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
Yellowknife, T.N.-O.

Thunder Bay Indian Youth Friendship Society
Thunder Bay, Ont.

Tungavik Federation of Nunavut
Ottawa, Ont.

Union des Indiens de l'Ontario
Toronto, Ont.

Union des Indiens du Nouveau-Brunswick
Fredericton, N.-B.

* Wallace, V. Jean
Yellowknife, T.N.-O.

* Yukon Indian Women's Association
Whitehorse, Yuk.

Personnes handicapées

Association canadienne de la dystrophie musculaire, L'
Toronto, Ont.

Association canadienne des ergothérapeutes
Toronto, Ont.

Association canadienne des paraplégiques
Toronto, Ont.

Association canadienne des paraplégiques, Division de Terre-Neuve
St. John's, T.-N.

Association canadienne pour la santé mentale, L'
Toronto, Ont.

Association des handicapés entre-amis du Temiscouata
Notre-Dame-du-Lac, Qué.

Association des hôpitaux du Québec
Montréal, Qué.

Association des malentendants canadiens
Vancouver, C.-B.

Association du Québec pour les déficients mentaux
Montréal, Qué.

Association montréalaise pour les aveugles
Montréal, Qué.

Biggs, Joanne
Willowdale, Ont.

Centres Offering Independent Lifestyles Incorporated
Saint-Jean, N.-B.

Coalition des organisations provinciales des handicapés (COPOH)
Winnipeg, Man.

Community Resources Consultants of Toronto
Toronto, Ont.

Conseil canadien de coordination de la déficience auditive
Ottawa, Ont.

Conseil canadien de la réadaptation et du travail
Winnipeg, Man.

Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés
Toronto, Ont.

Conseil des personnes handicapées des T.N.-O.
Yellowknife, T.N.-O.

Disabled Individuals Alliance
Halifax, N.-É.

Disabled Persons Employment Service
Regina, Sask.

Employment Services for the Physically Disabled (Edmonton)
Edmonton, Alb.

Épilepsie Canada
Dorval, Qué.

Epilepsy Association of Nova Scotia
Halifax, N.-É.

Excursions sans barrière inc.
Québec, Qué.

Farley, Joanne
Pointe-Claire, Qué.

Fondation canadienne de la fibrose kystique
Toronto, Ont.

Greater Vancouver Association of the Deaf
Vancouver, C.-B.

Hard of Hearing Club of Ottawa
Ottawa, Ont.

Hayes, Jack
Don Mills, Ont.

Hogle, Randy
Edmonton, Alb.

Institut national canadien pour les aveugles, L'
Toronto, Ont.

Institut national canadien pour les aveugles, L'
Division de Terre-Neuve et du Labrador
St. John's, T.-N.

Institut national canadien pour les aveugles, L'
Division de la Saskatchewan
Regina, Sask.

Kenny, J.R.
Calgary, Alb.

Kellerman, John
Toronto, Ont.

Lethbridge Association for the Mentally Retarded
Lethbridge, Alb.

Line 1000 Placement Services
Toronto, Ont.

Low Vision Association of Ontario
Toronto, Ont.

Metro Service for the Deaf
Halifax, N.-É.

Multiple Sclerosis Information Exchange, The
Vancouver, C.-B.

New Brunswick Amputee Association Inc., The
Fredericton, N.-B.

Nova Scotia League for Equal Opportunities
Halifax, N.-É.

On Our Own: Ontario Patients' Self-Help Association
Toronto, Ont.

Ontario Association for the Mentally Retarded
Toronto, Ont.

Ontario March of Dimes (London Regional Office)
London, Ont.

Ontario March of Dimes (Provincial Office)
Toronto, Ont.

Ottawa-Carleton Council of the Disabled, The
Ottawa, Ont.

P.E.I. Outreach Employment Program for the Disabled
Charlottetown, Î.-P.-É.

Prince Edward Island Council of the Disabled Inc.
Charlottetown, Î.-P.-É.

* Quesnel Tillicum Society
Quesnel, C.-B.

Regional Action Group of Edmonton
Edmonton, Alb.

Saskatchewan Co-ordinating Council on Social Planning
Saskatoon, Sask.

Saskatchewan Voice of the Handicapped
Regina, Sask.

Société canadienne de l'ouïe, La
Toronto, Ont.

Société canadienne de l'ouïe, La (Bureau régional du district d'Ottawa)
Ottawa, Ont.

* Société canadienne de psychologie
Ottawa, Ont.

Society for Crippled Children and Adults of Manitoba, The
Winnipeg, Man

Stark, Marie and Chris
Fredericton, N.-B.

Steps — Special Training and Employment Placement Service
Toronto, Ont.

T & R Management
Toronto, Ont.

Vancouver Association for Children and Adults with Learning Disabilities
Vancouver, C.-B.

Minorités visibles

Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales, L' (ACNRI)
Ottawa, Ont.

Association nationale des Canadiens d'origine indienne (NACOI)
Ottawa, Ont.

Association nationale des Canadiens d'origine indienne (NACOI), Section de la C.-B.
Vancouver, C.-B.

Associés Interculturels
Toronto, Ont.

Banerjee, C.
Burnaby, C.-B.

Bhalloo, Ahmed H.
Scarborough, Ont.

* Black Women's Association of Alberta
Edmonton, Alb.

Calgary Vietnamese Canadian Association
Calgary, Alb.

Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR)
Montréal, Qué.

Chinese Canadian National Council (CCNC)
Toronto, Ont.

Chinese Canadian National Council, Calgary Chapter
Calgary, Alb.

Committee for Racial Equality
Toronto, Ont.

Committee for Racial Justice, The
Vancouver, C.-B.

Confidentiel
Fernie, C.-B.

* Congrès juif canadien
Montréal, Qué.

Congres national des Italo-Canadiens, Région du Québec
Montréal, Que.

Conseil canadien du multiculturalisme
Hull, Qué.

Conseil des communautés musulmanes du Canada, Le
Ottawa, Ont.

Conseil des organismes nationaux ethnoculturels du Canada: Groupe d'etude sur les minorités visibles
Nepean, Ont.

Council of Jamaicans in Ontario, The
(mémoire commun avec le comité «Emancipation 150 Committee»)
Pickering, Ont.

Direction du multiculturalisme, Secrétariat d'État
Ottawa, Ont.

Emancipation 150 Committee
(mémoire commun avec le «Council of Jamaicans in Ontario»)
Downsview, Ont.

Fédération canadienne des associations vietnamiennes
Ottawa, Ont.

Fédération des groupes ethniques du Québec, Inc.
Montréal, Qué.

Fédération des sociétés sikhs du Québec, Inc.
Ottawa, Ont.

Groupe d'associations noires de la Nouvelle-Écosse, notamment:
African United Baptist Association
Bilalian Development Association of Nova Scotia
Black Business Consortium
Black Business & Professional Women's Group
Black Educators' Association
Black United Front of Nova Scotia
Black Social Workers' Association
East Preston Ratepayers' Association
East Preston Lions Club
East Preston Lioness Club
Preston Area Churches

Guru Nanak Sikh Temple Society
Williams Lake, C.-B.

Immigrant Settlement Board, The
Vancouver, C.-B.

Inter-Cultural Association of Greater Victoria
Victoria, C.-B.

Jajalla, Paul
Winnipeg, Man.

Japanese Canadian Citizens Associations, Toronto Chapter
Toronto, Ont.

Joseph, Leonard
Calgary, Alb.

Li, Peter S.
Saskatoon, Sask.

Liber, Bruno Benjamin
Malton, Ont.

* Ligue des droits de la personne de B'nai Brith, Canada
Downsview, Ont.

Mayor's Committee on Community and Race Relations
Toronto, Ont.

Members of Minority Elect (MOME)
Downsview, Ont.

Multicultural Association of Nova Scotia
Halifax, N.-É.

Muslim Society of P.E.I.
Charlottetown, Î.-P.-É.

North Preston Ratepayers' Association
Halifax County, N.-É.

Oliver, W. P.
Halifax, N.-É.

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)
Toronto, Ont.

Organisation des services aux immigrants d'Ottawa-Carleton, L'
Ottawa, Ont.

Pilipino Bayanihan of Mississauga
Mississauga, Ont.

* Plein feu sur les femmes noires
Ottawa, Ont.

Pujadas, Eugene A.
Edmonton, Alb.

* Quesnel Tillicum Society
Quesnel, C.-B.

Richmond, Anthony H.
Downsview, Ont.

Saskatoon Multicultural Council Inc.
Saskatoon, Sask.

Saskatoon Open Door Society
Saskatoon, Sask.

Service d'aide aux néo-Québécois et immigrants inc. (SANQI)
Montréal, Qué.

Truster, Paul
Toronto, Ont.

United Calgary Chinese Association
Calgary, Alb.

United Council of Filipino Association in Canada
Winnipeg, Man.

Urban Alliance on Race Relations
Toronto, Ont.

Syndicats

Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)
Ottawa, Ont.

Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)
Toronto, Ont.

Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (CALPA)
Brampton, Ont.

Association de personnel navigant des lignes aériennes canadiennes
Toronto, Ont.

Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s, L'
Ottawa, Ont.

Association des réalisateurs et directeurs de télévision (Toronto)
Toronto, Ont.

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique
Ottawa, Ont.

Association nationale des réalisateurs de la radio, L' (A.N.R.R.)
Toronto, Ont.

Congrès du travail du Canada
Ottawa, Ont.

Contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada
Winnipeg, Man.

Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP)
Toronto, Ont.

Syndicat des journalistes de Radio-Canada, Le
Montréal, Qué.

Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, Petro-Canada Refinery Unit, Local 593
Oakville, Ont.

Syndicat des travailleurs en communication du Canada, Local 3
Moose Jaw, Sask.

Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (TUA)
Willowdale, Ont.

Travailleurs unis des transports, Local 1233
Edmonton, Alb.

Union internationale des opérateurs de machines lourdes, Local 955
Edmonton, Alb.

Monde des affaires

Association canadienne de la construction
Ottawa, Ont.

Association canadienne des fabricants de produits chimiques, L'
Ottawa, Ont.

Bell Canada
Montréal, Qué.

Canadian Association of Geophysical Contractors
Calgary, Alb.

Compagnie Pétrolière Impériale Ltée
Toronto, Ont.

Conseil du patronat du Québec
Montréal, Qué.

CP Rail
Montréal, Qué.

Employers' Council of British Columbia
Vancouver, C.-B.

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
Toronto, Ont.

IBM Canada Ltée
Markham, Ont.

Management Council for Responsible Employee Relations
Montréal, Qué.

Organisation canadienne des petites entreprises
Toronto, Ont.

Organization Resources Counselors, Inc.
New York, N.Y.

Westinghouse Canada Inc.
Hamilton, Ont.

Sociétés d'État et organismes gouvernementaux

Administration de pilotage de l'Atlantique
Halifax, N.-É.

Air Canada
Montréal, Qué.

Archives publiques Canada
Ottawa, Ont.

Banque du Canada
Ottawa, Ont.

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Hamilton, Ont.

Centre de recherches pour le développement international
Ottawa, Ont.

Commission de la Fonction publique du Canada
Ottawa, Ont.

Commission des allocations aux anciens combattants du Canada
Charlottetown, Î.-P.-É.

Conseil canadien des normes
Ottawa, Ont.

Office des provendes du Canada
Montréal, Qué.

Office de stabilisation des prix agricoles
Ottawa, Ont.

Petro-Canada
Calgary, Alb.

Société canadienne des ports
Ottawa, Ont.

Société canadienne d'hypothèques et de logement
Ottawa, Ont.

Société de développement du Cap-Breton
Sydney, N.-É.

Société du crédit agricole Canada
Ottawa, Ont.

Société pour l'expansion des exportations
Ottawa, Ont.

Téléglobe Canada
Montréal, Qué.

Via Rail Canada Inc.
Montréal, Qué.

Voie maritime du Saint-Laurent, La
Ottawa, Ont.

Général

Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick
Fredericton, N.-B.

Beal, Elizabeth W.
Scarborough, Ont.

Bush, J.
Scarborough, Ont.

Campus Alternative
Rexdale, Ont.

Canadian Association for Free Expression Inc. (CAFE)
Toronto, Ont.

Collège Frontière
Toronto, Ont.

* Département du Personnel, Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
Yellowknife, T.N.-O.

Fédération canadienne des enseignants
Ottawa, Ont.

Hull, James P.
Weston, Ont.

* Ligue des droits de la personne de B'nai Brith, Canada
Downsview, Ont.

Manitoba Gay Coalition
Winnipeg, Man.

Nash, John C., and Baxter, Pamela
Ottawa, Ont.

Parkland Education Employment Co-ordinating Committee
Yorkton, Sask.

Parti communiste du Canada, Comité central
Toronto, Ont.

People First of Ontario
Toronto, Ont.

Ramkhalawansingh, Ceta
Toronto, Ont.

Richeson, Marian E.
Saskatoon, Sask.

Robinson, K.
West Hill, Ont.

Saskatchewan Association on Human Rights
Saskatoon, Sask.

Vancouver Island Human Rights Coalition
Victoria, C.-B.

Webster, Milt W.
Edmonton, Alb.

Annexe C

Réunions et consultations

La commissaire a consulté plus de 1100 particuliers au cours d'une période de sept mois. Pendant six semaines, à l'automne de 1983, la commissaire et la coordonnatrice des réunions ont rencontré, dans dix-sept villes canadiennes, des membres des quatre groupes à l'étude.

D'autres réunions et consultations ont par ailleurs été tenues pendant toute la durée du mandat de la Commission avec divers groupes et particuliers, notamment avec des représentants du monde des affaires, des syndicats et du domaine des droits de la personne, ainsi qu'avec des fonctionnaires.

La présente annexe renferme ce qui suit:

- Une liste de ceux qui ont participé aux réunions précitées, par date et lieu.
- Une liste des personnes que la Commission a consultées.

Réunions

Winnipeg — 9 août 1983

Association canadienne pour les déficients mentaux
- David Wetherall, Directeur général

Coalition des organisations provinciales des handicapés (COPOH)
- Bill White, Coordonnateur national
- April D'Aubin, Recherchiste-analyste
- Frank Rogodzinski, Président, Comité sur l'emploi
- Patti Holmes, Agent de recherche
- Alan Simpson, Ancien président

Manitoba League of the Physically Handicapped
- David Martin, Coordonnateur provincial

Premier Personnel Corp.
- Kevin Dwyer, Administrateur général

Manitoba Association for Rights and Liberties (MARL), Native Concerns Group
- Abraham J. Arnold, Directeur général, MARL
- Doreen Hunter, Adjointe administrative du directeur général du MARL
- Allan Kiesler, Membre du groupe
- Debra Black, Membre du groupe
- Jerry Sopko, Membre du groupe
- Geri McRae, Membre du groupe
- Helen Nolan, Membre du groupe et agente à la Commission canadienne des droits de la personne
- Wayne Courchene, Membre du groupe et analyste des politiques de la Confédération des premières nations

---

Manitoba Association for Rights and Liberties (MARL), Inter-Ethnic Concerns Group
- Abraham J. Arnold, Directeur général, MARL
- Arzina Burney, Coordonnatrice des relations entre les races, MARL
- Agnes Calliste, Membre du comité consultatif du groupe
- Krishna Sahay, Membre du groupe et ancien président de la East Indian Association de Winnipeg
- Clara Paqueo, Membre du groupe et membre du conseil du MARL
- Wayne Courchene, Membre du groupe et analyste des politiques de la Confédération des premières nations
- John A. Cardoso, Membre du groupe et représentant de la communauté portugaise
- Francisco Valenzuela, Membre du groupe et représentant de la communauté chilienne
- N. W. Choi, Membre du groupe et représentant de la communauté coréenne
- Ajit Deol, Membre du groupe et représentant de la communauté des Indes orientales
- David Hosking, Membre du groupe et directeur régional, Commission canadienne des droits de la personne
- Roger Young, Membre du groupe et agent à l'éducation, Commission des droits de la personne du Manitoba

- Pedro Correia, Membre du groupe et représentant de la communauté portugaise
- Angela Julian, Membre du groupe et agente du Service d'égalité d'accès à l'emploi, Ville de Winnipeg
- Marilyn Walder, Membre du groupe
- Paul McGeachie, Directeur, Newcomer Settlement Unit, Direction de l'établissement des immigrants, Ministère des Services de l'emploi et de la Sécurité économique du Manitoba

---

Commission des droits de la personne du Manitoba
- Dale Gibson, Président
- Darlene Germscheid, Directrice générale

Saskatchewan Human Rights Commission
- Shelagh Day, Directrice
- Ken Norman, Ancien commissaire en chef

Saskatoon — 10 août 1983

Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance
- Judith Martin, Présidente

NorSask Native Outreach
- Allan Morin, Directeur général
- Larry Gauthier, Coordonnateur

Saskatoon Native Outreach Services
- Lorraine Stewart, Coordonnatrice
- Seraphine PeeAce, Conseillère principale

Chinese Canadian National Council
- Peter S. Li

Chinese Cultural Society of Saskatchewan
- K. K. Wu, Président

Filipino Association
- Jun Cruz

Saskatoon Open Door Society Inc.
- Louise Baalim, Coordonnatrice du programme

Centre d'emploi du Canada
- Terry Schmidt, Conseiller d'emploi

Saskatchewan, Department of Advanced Education and Manpower, Native Services Branch
- Paul Wilkinson, Conseiller en formation et superviseur
- Hilda Harper, Conseillère en formation
- Jerry Welsh, Conseiller en formation

Regina — 11 août 1983

Congrès des femmes noires du Canada
- Fleurette Osborne, Présidente

Association des Métis et des Indiens non inscrits de la Saskatchewan
- Wayne McKenzie, Directeur général

- Dona Desmarais, Agente de liaison pour le programme
- Cliff La Rocque, Président, Riel Local 33
- Norma Welsh, Riel Cresaultis

Gabriel Dumont Institute of Native Studies and Applied Research
- Timothy Pyrch, Directeur adjoint

Gabriel Housing Corporation
- Lawrence Klyne, Administrateur
- Dwayne Racette
- Madelaine Livingstone

Native Employment Centre
- Ray Hamilton, Directeur

Regina Native Women's Association
- Alice Goforth, Agente d'administration

Regina Native Women's Community Centre
- Eileen McAllister, Travailleuse familiale et éducatrice

Saskatchewan Indian Education Commission
- Clive Linklater, Directeur

Urban Native Pre-Employment Program
- W. A. Farley
- Linda Lafontaine

Chinese Canadian National Council
- Ken Marr
- Ken Szeto Mah
- George Yong

Saskatchewan Association on Human Rights
- Art H. Fisher

Saskatchewan Caribbean-Canadian Association
- Earl Morgan, Président

Third World Ethno-Cultural Committee (TWECC)
- H. N. Gupta, Conseiller

Commission de la Fonction publique de la Saskatchewan
- C. Willy Hodgson, Coordonnateur principal, Action positive

Montréal — 19 septembre 1983

Commission sur les droits de la personne du Québec, La
- Francine Fournier, Présidente

Halifax — 26 et 27 septembre 1983

Black Business and Professional Women's Group
- Betty Sparks
- Carolyn Fowles

Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme
- Janet Eaton

Dalhousie Legal Aid Service
- Maureen MacDonald

Halifax Regional Welfare Rights Organization
- Shirley Marryatt, Travailleuse sociale régionale

Halifax Transition House Association
- Margaret Cragg, Présidente
- Silvia Isenor

Institut canadien de recherche pour l'avancement de la femme
- Marguerite Cassin

Metropolitan Immigrant Settlement Association
- Nancy Tough, Coordonnatrice
- Sandra Nimmo, Conseillère en besoins spéciaux

Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women
- Francene Cosman, Présidente

Nova Scotia Association of Women and the Law
- Colleen Sheppard

Women's Employment Outreach
- Virginia Green, Conseillère
- Linda Roberts, Conseillère
- Diann Graham, Conseillère

Centre d'accueil Micmac
- Wanda Thomas, Agente de liaison avec les pénitenciers

Native Council of Nova Scotia Métis and Non-Status Indians
- Viola Robinson, Présidente

Nova Scotia Native Women's Association
- Clara Gloade, Présidente

Union of Nova Scotia Indians
- Noël Doucette, Président

Association canadienne des paraplégiques
- John Rogers, Directeur général adjoint
- Marion Duffet, Conseillère en réadaptation
- Laurie Cranton, Conseillère en placement

Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse
- David Beaton, Coordonnateur des programmes pour les handicapés

Disabled Alliance for Recognition in Equality (DARE)
- Basil Patriquin, Président

Disabled Individuals Alliance (DIAL)
- Edward Strong, Vice-président
- Barbara Legay, Conseillère
- Stacey Campbell, Recherchiste

Epilepsy Association of Nova Scotia
- Ginnie Vrooman, Présidente
- Peter Camfield, Conseiller

Institut national canadien pour les aveugles Outreach, L'
- Ron Alley, Conseiller en placement

Nova Scotia League for Equal Opportunities (LEO)
- Shaun McCormick, Président
- Paul Jamieson, Coordonnateur provincial

Association nationale des Canadiens d'origine indienne, provinces de l'Atlantique
- Mukhtar Sidhu, Président

Black Business Consortium
- David Hill, Président
- Bernetta Hill

Black Cultural Society for the Protection and Preservation of Black Culture in Nova Scotia
- Gus Wedderburn, Président
- W. P. Oliver, Président honoraire

Black Educators' Association
- Brad Barton, Président

Black United Front of Nova Scotia
- Hamid Rasheed, Directeur général
- D. W. (Buddy) Daye, Membre du conseil provincial

Caribbean Association of Nova Scotia
- James François, Président

Chinese Society of Nova Scotia
- Kim Tee, Président

East Preston Ratepayers' Association
- Matthew Thomas, Président

Education Committee of North Preston
- Evangeline Grant

Indo-Canadian Association of Nova Scotia
- J. J. Mangalam, Ancien président et membre du conseil executif

KWACHA Playhouse
- Joan Jones, Présidente
- Walter Borden, Directeur artistique

North Preston Demonstration Housing Fund
- Noreen Smith, Directrice

North Preston Ratepayers' Association
- Julia David, Secrétaire
- Viola Cain, Secrétaire adjointe

PUSH for Black Employment
- John (Woody) Tolliver

Real Opportunities for Prisoner Employment (ROPE)
- Burnley (Rocky) Jones, Coordonnateur

Vaillancourt, Karen

Watershed Association Development Enterprise Outreach Program
- Mary R. Smith, Coordonnatrice
- Althea Tolliver, Travailleuse en développement communautaire

---

Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse
- D. A. McKay, Président
- G. F. McCurdy, Directeur général

Emploi et Immigration Canada
- Mike Keyes, Gestionnaire régional, Besoins spéciaux de la main-d'œuvre
- Jim MacNeil, Gestionnaire, CEIC de Sydney
- Carol Martin, Coordonnateur de l'emploi des femmes pour la Nouvelle-Écosse

Charlottetown — 27 et 28 septembre 1983

Association nationale de la femme et le droit
- Daphne Dumont
- Beverly Mills Stepson

Congres canadien pour la promotion des études chez la femme
- Heather Orford, Directrice, Île-du-Prince-Edouard
- Carol Connick, Membre

Conseil consultatif du statut de la femme, Île-du-Prince-Edouard
- Dolores Crane, Presidente

Institut canadien de recherche pour l'avancement de la femme
- J. Estelle Redin, Membre du Conseil d'administration

Women's Employment Development Program
- Dorothy Morris, Coordonnatrice

Women's Network Inc.
- Heather Irving, Presidente

Conseil des autochtones de l'Île-du-Prince-Edouard
- Marcia MacLeod, Presidente
- Mary Moore, Vice-presidente

Association canadienne des paraglegiques
- Susan Buchanan, Directrice du projet
- Gladys Kirkhan

Association canadienne pour les déficients mentaux
- Glen Hughes, Président provincial

Institut national canadien pour les aveugles, L'
- Philip Bower, Administrateur régional, Î.-P.-É.
- Kim McGuigan, Agent de relations publiques

Multiple Sclerosis Society of Prince Edward Island
- Merrill Flynn, President

Prince Edward Island Council of the Disabled Inc.
- Charles MacInnis, Président
- Anne MacDonald, Directrice générale par intérim
- Tony Dolan, Conseiller en gestion
- Sally Cole, Conseillère en placement, Service d'approche de l'Î.-P.-É.

Indo-Canadian Association
- Jacob Mal, Président

Muslim Society of P.E.I.
- Najmul Chishti, Président

Women's Immigrant Group of Prince Edward Island
- A. Sifa Rahman, Recherchiste

Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É.
- Thomas Klewin, Directeur général

Emploi et Immigration Canada
- J. S. Baird, Chef, Services spéciaux

St. John's — 3 octobre 1983

Community Services Council of Newfoundland and Labrador
- Penelope Rowe, Directrice générale

Corner Brook Status of Women Council, Women's Centre
- Marilee Pittman, Coordonnatrice

Newfoundland and Labrador Women's Institute
- Jane Robinson, Administratrice générale

Newfoundland Status of Women Council
- Beth Lacey, Coordonnatrice
- Annette Clarke, Coordonnatrice
- Barbara Doran, Membre

Provincial Advisory Council of the Status of Women
- Ann Bell, Présidente
- Dorothy Robbins, Administratrice
- Nancy Riche, Membre

Conne River Indian Band
- Jerry Wetzel, Administrateur de la bande

Association canadienne des paraplégiques
- Allister Rose, Directeur général
- Fabian Philpott, Conseillère en placement

Association canadienne pour la santé mentale, L', Division de Terre-Neuve
- William J. Kennedy, Président
- Mary Martin Rowe, Directrice générale

Association canadienne pour les déficients mentaux, Division de Terre-Neuve et du Labrador
- John Delaney, Directeur général

Consumer Organization of Disabled People of Newfoundland and Labrador
- David Hounsell, Agent de recherche

Escasoni Place Ltd.
- Mary Reid, Coordonnatrice du programme

Institut national canadien pour les aveugles, L'
- Carl Sullivan, Conseiller en placement

Newfoundland Coordinating Council on Deafness
- Lawrence Cashin, Président
- Charles Harkins, Secrétaire
- Myles Murphy, Chef du bureau
- David Still, Coordonnateur du projet

The HUB
- Doug Vicars, Directeur général
- Anne Gillis, Agente de placement

Work Oriented Rehab Centre
- Helen King, Directrice

Association for New Canadians
- Françoise Enguehard

Filipino Association of Newfoundland and Labrador
- Romulo Magsino, Conseiller

Korean Association of Newfoundland and Labrador
- D. Kim, Président
- B. Kim, Conseiller

Newfoundland Human Rights Commission
- Fred Coates, Directeur général
- Gladys Courage, Agente, droits de la personne

Newfoundland Department of Labour and Manpower
- Lee Ann L. Montgomery, Conseillère, Placement des femmes

Newfoundland Department of Social Services
- Jerome Quinlan, Directeur

Newfoundland Public Service Commission
- Alison Earle, Directeur adjoint, Recrutement

Secretary of State
- Jennifer Soper, Agente de développement social

Fredericton — 4 et 5 octobre 1983

Association internationale des secrétaires professionnelles, L '
- Linda Furlought, Membre, Comité international des affaires publiques et mondiales

Conseil consultatif de la situation de la femme du Nouveau-Brunswick
- Anne Crocker, Membre

Conseil des femmes autochtones du Nouveau-Brunswick
- Alma Brooks, Présidente

Pro Feminae
- Marie Patrick, Attachée au projet

Saint John Council of Women
- Leah Gardner, Présidente

Association des Métis et Indiens non inscrits du Nouveau-Brunswick
- Gary Gould, Président
- Shawn McKinney, Vice-président
- Philip D. Fraser, Vice-président

New Brunswick Association of Métis and Non-Status Aboriginal Women
- Georgina McKinney, Présidente
- Mary Louise Ring, Secrétaire-trésorière
- Cindy Gaffney, Agente de liaison

N.B. Native Indian Women's Council
- Alice Horsnell, Conseillère en placement des autochtones

Union of New Brunswick Indians
- Charles Paul, Directeur de la formation à l'emploi
- Ronald Perley, Directeur du développement économique

Association canadienne des paraplégiques
- Bev Hallam, Directeur général
- Maureen Borland, Conseillère en placement
- Karl Falkjar, Conseiller en placement

Association canadienne pour la santé mentale, L'
- Ken Ross, Directeur général

Centres Offering Independent Lifestyles Incorporated
- Don Shea, Vice-président

Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés
- June E. Hooper, Directrice générale

Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées, Le
- Randy Dickinson, Directeur général

Fondation canadienne des maladies du rein, Division du Nouveau-Brunswick
- Shirley MacBeth, Directrice administrative

Key Industries
- Helen Berry, Conseillère en placement, Programme de dépistage de Key

New Brunswick Amputee Association
- Gordon G. Burden, Secrétaire administrative

Société canadienne de la sclérose en plaques, Division de l'Atlantique
- Clair Smith, Directrice administrative

Saint John Hearing Society
- Keith MacManus, Conseiller en placement

Association of Indo-Canadians Inc.
- Arun Datta, Président
- G. Saini, Vice-président

Chinese Cultural Society
- Robert Cheung, Président

Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick Inc.
- Constantine Passaris, Présidente

Multicultural Association of Fredericton
- Sava D. Bosnitch, Président
- Ibrahim Ghanem, Membre

New Brunswick Association for the Advancement of Coloured People
- Frederick Hodges, Trésorier

Commission des droits de l'Homme du Nouveau-Brunswick
- Noel A. Kinsella, Président
- Michael O'Brien, Directeur général

Conseil du Trésor, Gouvernement du Nouveau-Brunswick
- Madeleine Trenouth, Coordonnatrice intérimaire, Programme d'égalité d'accès à l'emploi

Emploi et Immigration Canada
- Zeynep Karman, Coordonnatrice, Emploi des femmes
- Paula Wilson, Conseillère, Emploi des femmes
- Nancy MacGarvie, Experte-conseil, Formation industrielle
- Debbie Hind, Agente des services administratifs

Ministère du Travail et des Ressources humaines du Nouveau-Brunswick
- Janet Cullinan, Coordonnatrice de la politique d'emploi des femmes

Secrétariat du Cabinet, Gouvernement du Nouveau-Brunswick
- Ellen King, Sous-ministre adjointe, Questions féminines
- Dan Horsman, Coordonnateur, Questions autochtones

Regina — 6 et 7 octobre 1983

Congrès des femmes noires du Canada
- Fleurette Osborne, Présidente

Contemporary Women's Program
- Christine French, Directrice

Saskatchewan Action Committee on the Status of Women
- Palma Anderson, Présidente
- Arlene Franko, Coordonnatrice

Saskatchewan Advisory Council on the Status of Women
- Barbara Makeechak, Présidente

Association des Métis et des Indiens non inscrits de la Saskatchewan
- Dona Desmarais, Agente de liaison du programme

Gabriel Dumont Institute of Native Studies and Applied Research
- Timothy Pyrch, Directeur adjoint

Native employment Centre
- Ray Hamilton, Directeur
- Diane Zoell, Conseillère en placement
- Rena Sinclair, Conseillère en placement
- Ivan Fluery, Conseiller en placement

Saskatchewan Indian Federated College
- Sharon Carrier, Directrice des services aux étudiants

Disabled Persons Employment Service
- Myron Gulka-Tiechko, Chef du service
- Terry Foulds, Facilitateur de l'embauche

Institut national canadien pour les aveugles, L'
- J. Claude Gauthier, Directeur général
- Harold Grace, Coordonnateur des services à la clientèle
- Doug Kenney, Conseiller en placement
- Alice King, Secrétaire-archiviste

Saskatchewan Voice of the Handicapped
- Pat Danforth, Coordonnatrice

Société canadienne de la sclérose en plaques
- Wendy McDermid, Directrice générale, Division de la Saskatchewan

---

India Canada Association of Saskatchewan
- Krishan C. Kapila, Président
- Vipin Prasad, Patron

Multicultural Council of Saskatchewan
- Terry Mountjoy, Directeur général

Saskatchewan Caribbean-Canadian Association
- Bob Richards, Membre

Saskatchewan Chinese Cultural Society
- George F. Yong, Secrétaire

Third World Ethno-Cultural Committee (TWECC)
- H. N. Gupta, Conseiller

Saskatchewan Human Rights Commission
- Ronald Kruzeniski, Commissaire en chef
- William Gilby, Commissaire
- Kayla Hock, Commissaire
- Helen Hnatyshyn, Commissaire
- Shelagh Day, Directrice
- Martin Schreiter, Directeur adjoint
- William Rafoss, Directeur de l'éducation par intérim

Commission de la Fonction publique de la Saskatchewan
- Mary Beth Bickley, Directrice, Unité d'action positive

Emploi et Immigration Canada
- Neil Gavigan, Conseiller en action positive, Division de la Saskatchewan

Saskatchewan Department of Advanced Education and Manpower
- Irene Walter, Administratrice du personnel, Direction des services aux femmes

Saskatoon — 11 et 12 octobre 1983

Canadian Women and Religion
- Kathleen Storrie, Directrice

Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme
- Gwenna Moss

Conseil national des femmes du Canada
- Margaret Harris, Présidente

Institut canadien de recherche pour l'avancement de la femme
- Gerry McPherson, Membre du conseil

Saskatchewan Tradeswomen
- Pam Hanna, Membre

Saskatoon Business and Professional Women's Club
- D. Lynn Shyluk, Présidente
- Darlene Kabatoff, Promotrice de la Fédération

Saskatoon Native Women's Association
- Emily Guest, Présidente

Saskatoon Women's Network
- Gwenna Moss

Working for Women of Saskatoon, Inc.
- Charlotte Rochon, Coordonnatrice de projet

Federation of Saskatchewan Indian Nations, Indian Governments of Saskatchewan
- Chef Sol Sanderson
- Carole Sanderson, Conseillère en éducation

Saskatchewan Indian Federated College
- Del Anaquod, Président

Meadmore, Marion Ironquil, avocate

Native Courtworker Services of Saskatchewan
- Iris Bear, Directrice régionale, Prince Albert
- Rhoda Tailfeathers, Directrice régionale, North Battleford

NorSask Native Outreach
- Allan Morin, Directeur général
- Larry Gauthier, Coordonnateur

Ralliement national des Métis
- Ron Rivard, Directeur général

Association canadienne des paraplégiques
- Stephen Little, Directeur général

Saskatchewan Association for the Mentally Retarded
- Charles Fox, Directeur général
- Joan Blanchette, Coordonnatrice, Formation de la main-d'œuvre

Saskatchewan Co-ordinating Council on Social Planning
- Eunice Halen, Agente administrative
- Herb Essenburg, Membre

Voice of the Handicapped, Saskatoon Chapter
- Chuck Cutting, Coordonnateur local

Black Cultural Association of Saskatchewan Inc., The
- Jonathan Sealy, Président

- Wellington Phillips, Vice-president
- Rose John, Secretaire

Saskatoon Multicultural Council, Inc.
- Avra Watson, President

Amok Ltd.
- Doug Willy, Agent du personnel

Native Law Centre, Universite de Saskatchewan
- Norman K. Zlotkin, Directeur de la recherche

Saskatchewan Human Rights Commission
- Kayla Hock, Commissaire
- Helen Hnatyshyn, Commissaire

Saskatchewan Department of Advanced Education and Manpower, Native Services Branch
- Paul Wilkinson, Conseiller en formation et superviseur
- Hilda Harper, Conseillère en formation

Winnipeg — 13 octobre 1983

Conseil consultatif du statut de la femme du Manitoba
- Pauline Russell, Membre du conseil

Conseil national des femmes du Canada
- Beverley Goodwin, Ancienne présidente

Manitoba Action Committee on the Status of Women, The
- Valerie Green, Membre de l'exécutif et co-présidente de la Winnipeg Interdepartmental Committee on Equal Opportunities for Women

Native Women's Society of Winnipeg Inc.
- Theresa Courchene, Présidente

Indian and Metis Friendship Centre of Winnipeg Inc.
- Lena Friesen, Directrice générale

Manitoba Métis Federation Inc.
- Maureen McMillan, Directrice générale
- Stella Alix, Vice-présidente
- Angus Spence, Vice-president

Association canadienne pour la santé mentale, L'
- Robert Martin, Président, Comité des politiques

Coalition des organisations provinciales des handicapés (COPOH)
- Alan Simpson, Ancien président
- April D'Aubin, Recherchiste-analyste

Conseil canadien de la réadaptation et du travail
- Donna Zdriluk, Directrice générale

E-Quality Employment, Inc.
- Frank Rogodzinski, Coordonnateur
- Jackie Pimlott, Adjoint d'administration

Cantiveros, Rod, Rédacteur en chef et éditeur, *New Silangan*

Caribbean-Canadian Association of Winnipeg, Inc.
- Matthew Jones, Trésorier

Ligue nationale des Noirs du Canada, La
- Agnes Calliste, Présidente, Section de Winnipeg

United Council of Filipino Association in Canada
- Rey Pagtakhan, Président national
- Greg Sevillo

Commission des droits de la personne du Manitoba
- Dale Gibson, Président

Commission de la Fonction publique du Canada
- Chris Lane, Coordonnatrice régionale, Promotion de la femme
- Derek Legge, Coordonnateur, Services aux personnes handicapées

Conseil interculturel du Manitoba
- Michael Goeres, Secrétaire général

Emploi et Immigration Canada
- Pamela Valiquette, Coordonnatrice, Emploi des autochtones
- Monika Feist, Coordonnatrice, Emploi de la femme

Human Development Centre
- Beverly Suek, Directrice

Ministère du Travail du Manitoba
- Brian Dagdick, Coordonnateur, Action positive, Administration
- Shirley Bradshaw, Directrice, Bureau de la femme

Edmonton — 16 et 17 octobre 1983

Alberta Status of Women Action Committee
- Janet Maher, Présidente
- Marilyn Assheton-Smith, Membre du conseil d'administration

Alberta's Women Bureau
- Jenny Margetts, Présidente
- E. Phyllis Ellis, Présidente

Black Women's Association of Alberta
- Reva Russel, Membre
- Phyllis Johnson, Membre

Indian Rights for Indian Women, Alberta Committee
- Nelli Carlson, Trésorière
- Catherine Shirt, Membre du conseil d'administration

National Household Careers Corporation
- Juanita Chambers, Ancienne présidente
- Bernadette Swan, Directrice générale

Alberta Federation of Métis Settlements Association
- Muriel Stanley-Venne

Association des Indiens de l'Alberta
- Wilf McDougall, Président
- Pat Anderson, Adjoint exécutif du président

Métis Association of Alberta
- Ernest Howse, Membre du conseil d'administration et trésorier

Native Counselling Services of Alberta
- Chester Cunningham, Directeur général

Native Outreach Association of Alberta
- George Arcand, Directeur général

Native Women Pre-Employment Training Association
- Mabel Angelstad, Administratrice du programme

Nechi Institute on Drug and Alcohol Education
- Esther Giroux, Agent de formation
- Wendy Fagin, Adjointe exécutive

Alberta Committee of Consumer Groups of Disabled Persons
- Nancy Krushelnicki, Directrice administrative
- Len Seaby, Coordonnateur du groupe d'action d'Edmonton

Alberta Handicapped Communications Society
- Robert Trautman, Vice-président du conseil
- Bonnie Reynolds, Directrice générale
- Pat Ryley, Directeur de projet, Conseils aux handicapés

Alberta Rehabilitation Council for the Disabled
- Bob Metcalfe, Directeur de programme

Distinctive Employment Counselling Services of Alberta
- Ian Ross, Directeur général

Employment Development Services of Edmonton
- Grant Wrightson, Directeur général

Employment Services for the Physically Disabled (Edmonton)
- Edna Coffin, Consultante I, Réadaptation professionnelle

Spokesman Magazine
- Darce McLennan, Directeur artistique

Chinese Canadian National Council, Edmonton Chapter
- Daisy Chang, Présidente
- Li-Fan Chen, Vice-président

Edmonton Immigrant Services Association
- David Bai, Président du conseil
- Jeanne Hurd, Directrice générale

Edmonton Korean Association
- Hyung-Kwon Kang, Président

Edmonton Mennonite Society for the Assistance of Newcomers
- David Hubert, Vice-président du conseil

Ligue nationale des Noirs du Canada (La), Section d'Edmonton
- Kingsley Gilliam, Président
- Elaine Hines, Secrétaire
- Trevor Hills, Membre de l'exécutif
- Hugh McDavid, Rédacteur en chef, *The Communicant*

Pakistan Association of Edmonton
- Mohammed A. Ghani, Président
- Syed M. Mohiuddin, Secrétaire général

Race Relations Council of Edmonton
- Gordon Hum, Président
- Enneke Lorberg, Vice-président
- Nao Fernando, Deuxième vice-président

Université de l'Alberta, Department of Anthropology
- Donna Patterson, Assistante de recherche

Alberta Human Rights Commission
- Cheryl Wowk, Président
- Jack Tutty, Directeur général

Alberta Culture, Cultural Heritage Branch
- W. Roman Petryshyn, Directeur adjoint

Alberta Native Affairs, Native Secretariat
- H. W. Thiessen, Directeur administratif
- Ron Harrison, Directeur, Services régionaux

Yellowknife — 18 octobre 1983

Association des femmes autochtones des T. N.-O.
- Gail Cyr, Coordonnatrice de la formation

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
- Ann Enge, Representante, T. N.-O.

Northern Women's Coalition
- Rosemary Cairns, Présidente
- Jean Wallace, Membre

Comité d'etude des droits des autochtones
- Nellie Cournoyea, Négociatrice

Métis Association of the N.W.T.
- Wally Firth, Président

Nation Dénée, La
- Steve Kakfwi, Président

Native Courtworkers' Association
- Maurice Evans, Directeur général

Tree of Peace Friendship Centre
- Mary Anne Duchesne, Agente d'extension des services

Conseil des personnes handicapées des T. N.-O.
- Beverly Speight, Présidente
- Ben McDonald, Vice-président
- Barb MacDonald, Coordonnatrice des ressources

N.W.T. Association for Children and Adults with Learning Disabilities
- Robert O'Rourke, Directeur
- Patrick Moores, Trésorier

N.W.T. Mental Health Association
- Garth Malakoe, Président du conseil
- Andrew Langford, Président, Comité consultatif
- Horace Crozier, Membre du conseil

Yellowknife Association for the Mentally Retarded
- Ethel MacPherson, Vice-présidente
- David Matthews, Membre du conseil
- Joyce Williams, Directrice générale

Braden, L'honorable George, Ministre de la Justice et ministre responsable du Statut de la femme, Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

Bureau d'emploi des autochtones des T. N.-O.
- Elsie Casaway, Coordonnatrice

Département de la Justice et des Services publics des T. N.-O.
- Eric Smith, Chef, Main-d'œuvre et services

Département du Personnel des T. N.-O.
- Derek Aindow, Chef, Relations avec le personnel
- Donna Laing, Agente de relations de travail

Département de la Santé des T. N.-O.
- Elaine Berthelet, Chef, Programmes et normes

Département des Services sociaux des T. N.-O.
- Bronwyn Watters, Chef, Programmes de services sociaux

Calgary — 19 et 20 octobre 1983

Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)
- Maureen Thomas, Présidente, Section de Calgary
- Linda Kupecek, Représentante de la section de Calgary, Conseil des artistes de l'ACTRA

Calgary Association of Women and the Law
- Yvonne Chénier, Présidente

Calgary Status of Women Action Committee
- Lynn Fraser
- Cheryl Kehoe

Mahoney, Kathleen, Professeure agrégée, Faculté de Droit, Université de Calgary

President's Advisory Committee on the Status of Women, Université de Calgary
- Barbara Nathan-Marcus, Membre

Blood Tribe Administration
- Leonard Oldshoes, Coordonnateur autochtone du service d'approche des autochtones

Calgary Native Friendship Society Inc.
- Eardley Lindsey, Directeur général

Native Outreach Association of Alberta
- Al Rydant, Relations publiques
- Brenda Maracle, Conseillère en placement

Native Students' Services, Université de Calgary
- Francine Whiteduck, Membre du personnel, Project for Native Business Management Education

---

Alberta Rehabilitation Council for the Disabled
- Shane Wray, Administratrice, région sud

Association de la paralysie cérébrale en Alberta
- Mark Durieux, Coordonnateur provincial

Calgary Action Group of the Disabled
- Joe Van Raamt, Directeur
- Terry Paden, Coordonnateur
- Vicky Bridges, Membre

Calgary Association for the Mentally Handicapped
- Jonas Fornwald, Directeur général

Calgary Community Horizons '84 Society
- Susan Matsumoto, Directrice générale

Creative Employment Services
- John Da Silva-Spence, Coordonnateur du projet

Entrance Society of Calgary
- Nancy Marlett, Membre du conseil

Rehabilitation Society of Calgary
- Shane Hanna, Conseillère principale en placement, Centre de préparation à l'emploi

Vocational and Rehabilitation Research Institute
- Susanna Koczkur, Coordonnatrice, Placement et suivi

Calgary Immigrant Aid Society
- Yvette Knott, Directrice générale

Calgary Vietnamese Canadian Association
- Quang Vu Huu, Membre du conseil d'administration chargé des affaires publiques

Chinese Canadian National Council, Calgary Chapter
- Jose Khu, Président et directeur
- Malcolm Chow, Directeur et conseiller juridique

India Canada Association of Calgary
- R. S. Dhaliwal, Président
- C. Solanki, Membre

Pakistan Canada Association
- Aziz Rahman, Président

Sikh society of Calgary
- I. S. Rattan, Membre

United Calgary Chinese Association
- Douglas Tims, Président

Alberta Department of Social Services and Community Health
- Dermot Baldwin, Conseiller en placement

Alberta Employment Opportunities Program
- Don Pearse, Conseiller en relations communautaires

Vancouver — 26, 27 et 29 octobre 1983

Society for Canadian Women in Science and Technology
- Constance E. Dwyer, Présidente
- Penny Lecouteur, Vice-présidente
- Edithy Camm, Comité d'emploi dans l'enseignement

U.B.C. Centre for Continuing Education, Women in Management and Career Development Programs
- Janet Fraser, Directrice

Vancouver Status of Women
- Pat Feindel
- Susan O'Donnell

Vancouver Women in Trades Association
- Joan Blair, Administratrice
- Heather Watt

Women Against the Budget
- Frances Wasserlein
- Sara Diamond

Women's Research Centre
- Jan Barnsley, Coordonnatrice

Affaires indiennes et du Nord canadien
- Owen Anderson, Directeur général régional

Federation of Saskatchewan Indian Nations, Indian Governments of Saskatchewan
- Chef Sol Sanderson

- Elsie Roberts, Greffière du conseil exécutif
- Carole Sanderson, Conseillère en éducation

Sinco Developments Ltd.
- J. Pat Woods, Administrateur général

Bande des Indiens de Montreal Lake
- Chef Roy Bird

Fraternité des Indiens de la Colombie-Britannique
- Art Jackson, Conseiller régional

George, Gloria
Ginger, Randy
John, Carolyn
Nations autochtones unies
- Bill Lightbown, Président
- George Campo, Vice-président

Ralliement national des Métis
- Fred Storey, Membre, Groupe de travail sur la constitution

B.C. Coalition of the Disabled
- Jill Weiss, Président
- Thomas Patch, Membre

Black, William, Professeur agrégé, Faculté de droit, Université de la Colombie-Britannique
British Columbians for Mentally Handicapped People
- Stephen Beagle, Président, Comité des services éducatifs
- Robert Nickerson, Travailleur, Objectifs juridiques

Greater Vancouver Association of the Deaf
- Henry Vlug, Président

Jensen, Hanne
Thiele, Paul E., Bibliothécaire en chef, Crane Memorial Library, Université de la Colombie-Britannique
Vancouver Mental Patients Association Society
- Kwenu Turkson, Coordonnateur local

B.C. Organization to Fight Racism
- Chin Banerjee, Vice-président

Black Solidarity Association
- George Jolly, Ancien président

Chinese Benevolent Association of Vancouver
- Ray D. Louie, Président

Committee for Racial Justice, The
- Aziz Khaki, Président

Fédération des sociétés sikhs du Canada
- Pritam Singh Aviakh, Vice-président, B.C. Chapter
- T. S. Bains, Membre fondateur

National Association of Japanese Canadians
- Gordon Kadota, Président

Strathcona Manpower Outreach Project
- Hayne Wai, Présidente, Projet du conseil consultatif
- Annie Choy, Conseillère en placement

United Chinese Community Enrichment Services Society (SUCCESS)
- Rowena Au, Membre du conseil d'administration

Fédération des travailleurs de la Colombie-Britannique
- Astrid Davidson, Directrice, Programmes de la femme
- Joy Langan, Coordonnatrice, Centre d'aide aux chômeurs

Equal Pay Information Committee of Vancouver
- Sharon Saunders, Membre
- Marion Pollack, Membre

Michael Walker, Directeur, Fraser Institute

Commission canadienne des droits de la personne
- Reginald Newkirk, Directeur régional

Affaires indiennes et du Nord Canada
- Douglas MacKay, Directeur, Services du personnel

B.C. Ministry of Labour, Women's Office
- Jule Morrow, Directeur
- Susan Francis, Agente d'information du public

Emploi et Immigration Canada
- Vi Gellenbeck, Coordonnateur, Emploi des autochtones, Direction du développement de l'emploi
- Valerie Ward, Experte-conseil, Conseils d'emplois (femmes)

Secrétariat d'État
- Carole Anne Soong, Agente de développement social

Victoria — 27 et 28 octobre 1983

Bavelas, Janet, Professeure agrégée et doyenne par interim, École des études supérieures, Psychology Department, Université de Victoria

Brodsky, Gwen, Avocate

Brown Cleta, Law Students Association, Université de Victoria

Dobell, Marnie

Fraser, Anne, Adjointe à l'enseignement, Division of University Extension, Université de Victoria

Limbrick, Elaine, Professeure agrégée, Département de français et doyenne par interim, Humanities, Arts and Science, Université de Victoria

Lord, Stella, Status of Women Action Group

Lund, Brishkai, Coordonnatrice des programmes, Arts and Science Extension Department, Université de Victoria

Maloney, Maureen, Professeure adjointe, Faculty of Law, Université de Victoria

McCallum, Sandra, Professeure agrégée, Faculty of Law, Université de Victoria

McLean, Elizabeth, Directrice, Women's Policy Planning and Analysis, B.C. Ministry of Labour

Mitchell, Marjorie, Professeure, Department of Social Science, Collège Camosun

Murray, Pamela, Avocate

Rooke, Constance, Professeure agrégée, Department of English, Université de Victoria

Ruebsaat, Gisela, Représentante nationale, Association nationale de la femme et le droit

Senese, Phyllis, Professeure adjointe, Department of History, Université de Toronto

St. Peter, Christine, Professeure, Women's Studies Program, Université de Victoria

Thomson, Joan, Agente du personnel, Université de Victoria
Tsurumi, E. Patricia, Professeure agrégée, Department of History, Université de Victoria
Watton, Beth, Agente administrative et professeure, Mathematics Department, Université de Victoria
Woon, Yuen-Fong, Professeur adjoint, Centre for Pacific and Oriental Studies, Université de Victoria

---

First Nations of South Island Tribal Council
- Gus Underwood, Conseiller, Développement économique

Nuu Cha-Nulth Tribal Council
- George Watts, Président

Professional Native Women's Association
- Ardyth Cooper, Vice-présidente

Tillicum Haus
- Grace Nielsen, Travailleuse sociale

Tsartlip Band Council and Administration
- David Paul, Administrateur de la bande

United Native Nations, Victoria Local 121
- Bob Warren, Président
- Marie Underwood, Secrétaire du conseil d'administration
- Bob Nye, Membre du conseil
- Alex Underwood, Membre du conseil
- Marilyn Crossley, Membre du conseil
- Emil Simon, Travailleur social
- Bernice Ringham, Travailleur bénévole

Victoria Native Friendship Centre
- David Seymour, Président

Austin, Helen
Physically Handicapped Action Committee Society (HAC)
- Derrell Flett, Directeur

McLeod, Hugh
Vickers, David, Avocat

Central Vancouver Island Multicultural Society
- JoAnne Blackman, Coordonnatrice
- Vilma Dubé, Membre

Inter-cultural Association of Greater Victoria
- Hilary White, Coordonnateur, Programme des relations inter-culturelles
- Terrence MacNamee, Recherchiste

Vancouver Island Human Rights Coalition Society
- Michiko Lambertson, Président

Government of British Columbia
- Isabel Kelly, Sous-ministre chargée des Programmes des droits de la femme et sous-ministre par intérim de la Main-d'œuvre

Public Service Commission of British Columbia
- Doug Wilson, Conseiller, Programme de placement du personnel

Whitehorse — 30 et 31 octobre 1983

Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme
- Pam Evans, Directrice du Yukon/T. N.-O., Exécutif national

Fédération des travailleurs du Yukon
- Sibyl Frei, Présidente

Floyd, Donna

Institut canadien de recherche pour l'avancement de la femme
- Audrey McLaughlin, Membre du conseil d'administration du Yukon

Spitzer, Eloise

Victoria Faulkner Women's Centre
- Mary Martin, Coordonnatrice

Yukon Indian Women's Association
- Bobbi Smith, Président

Yukon Status of Women Council
- Sande Copeland
- Sharon Hounsell
- Sylvia Neschokat

Yukon Territorial Public Service Association
- Pam Evans, Déléguée syndicale en chef

Carcross/Tagish Indian Band Council
- Chef Anne Wally

Champagne/Aishihik Indian Band Council
- Chef Paul Birckel

Council for Yukon Indians
- Rose-Marie Blair-Smith, Vice présidente, Finances et administration
- Ray Jackson, Vice-président, Programmes sociaux

Native Courtworkers' Society
- Jeffrey Choy-Hee, Directeur général

Skookum Jim Friendship Centre
- Dorothy Thorsen, Agente d'aiguillage
- Eric Morris, Directeur général adjoint

Yukon Indian Arts and Crafts Co-operative Limited
- Cliff Geddes, Président
- Tony Gonda, Administrateur général

Centre de réadaptation du Yukon
- Judith Hayes, Directrice générale
- Kathy Maskell, Conseillère

Headway House Group Home
- Ernest St. Pierre, Directeur général

Yukon Association for Children and Adults with Learning Disabilities/Yukon Association for Special Needs People
- Donna Floyd, Directrice générale

Bureau du Conseil exécutif du Yukon
- Doug Spray, Sous-ministre

Département de la Consommation et des Corporations du Yukon
- David Dornian, Agent des services de la main-d'œuvre
- Noreen McGowan, Agente des services de la main-d'œuvre

Département de la Justice du Yukon
- Shelagh Rea, Coordonnatrice, Bureau de la situation de la femme

Département de la Santé et des Ressources humaines du Yukon
- William Klassen, Sous-ministre

Département du Tourisme et du Développement économique du Yukon
- John Ferbey, Sous-ministre

Joe, Margaret, Député, Gouvernement du Yukon
Pearson, L'honorable C.W., Leader du gouvernement, Gouvernement du Yukon
Philipsen, L'honorable Andrew, Ministre de la Santé et des Ressources humaines, Gouvernement du Yukon

Toronto — 11 novembre 1983

Comité national d'action sur le statut de la femme, Le
- Doris Anderson, Présidente
- Jennifer Keck, Membre du conseil exécutif

Association des manufacturiers canadiens :

Association des manufacturiers canadiens
- Peter Doyle, Directeur, Relations industrielles

C-I-L Inc.
- Robert Gallivan, Premier conseiller, Ressources humaines

Compagnie Pétrolière Impériale Limitée
- Maureen Donlevy, Consultante en efficience organisationnelle
- William J.C. Mann, Directeur, Service du personnel

Ford du Canada Limitée
- R. A. P. Rideout, Administrateur du personnel et de l'analyse de l'organisation
- David A. McLachlan, Directeur des relations avec le syndicat

General Foods Inc.
- Caroline Walda, Vice-présidente, Ressources humaines

IBM Canada Ltée
- Thomas McNulty, Vice-président, Personnel

Westinghouse Canada Inc.
- James Rankin, Administrateur, Développement de l'organisation

Toronto — 14 novembre 1983

Armour, Moira, Membre de l'exécutif, Comité national d'action sur le statut de la femme, Parti féministe du Canada

Canadian Association of Women Business Owners
- Susan Cooke, Fondatrice et présidente

Comité national d'action sur le statut de la femme, Le
- Chaviva Hosek, Vice-présidente

Comité ontarien du statut de la femme
- Lee Grills, Membre du comité directeur

Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme
- Audrey Swail, Trésorière et membre de l'exécutif
- Diana Ironside, Membre de l'exécutif

Congrès des femmes canadiennes, Le
- Kerry McCuaig, Secrétaire correspondante

Cornish, Mary, Avocate
Dranoff, Linda Silver, Avocate
Dunbar, Mary F., Avocate
Equal Pay Coalition
- Laurell Ritchie, Membre du comité directeur

Fédération canadienne des femmes diplômées des universités
- Shirley Sims, Ancienne présidente, North Toronto
- Doreen Quirk, Membre du comité des lois, Ontario Council

Federation of Women Teachers' Associations of Ontario
- Susan Hildreth, Présidente

Geller, Carol
King, Lynn, Avocate
Lane, Marion, Avocate
Mather, Myrna, Women's Liaison Committee, Toronto Board of Education
Organized Working Women
- Holly Kirkconnell, Présidente

Réaume, Denise, Professeure adjointe, Faculty of Law, Université de Toronto
Sachs, Harriet, Avocate
Stuckey, Johanna, Professeure, Department of Humanities and Advisor to the President on the status of Women, Founder's College, Université York
Swinton, Katherine, Professeure adjointe, Faculty of Law, Université de Toronto
Symes, Beth, Avocate
Times Change Women's Employment Service Inc.
- Josephine Saxby Lee

Wilkinson, Shelagh, Rédactrice fondatrice, *Canadian Women's Studies*
Young Women's Christian Association of Canada
- Louise Brown, Membre du conseil national
- Janice May, Conseillère en action sociale

Young Women's Christian Association of Metropolitan Toronto
- Mary Pat Moore, Vice-présidente
- Jean Emond, Membre du comité d'action sociale

Montréal — 15 et 16 novembre 1983

Association de Montréal des femmes et le droit
- Susan Altshul
- Alix Parlour

Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)
- Gisèle Rochelau, Membre de conseil exécutif provincial
- Lise Houle, Relationiste

Au bas de l'échelle
- Liza Novak

Comité de la condition féminine de la C.S.N.
- Lesley Lee, Présidente

Comité de la condition féminine de la F.T.Q., Conseil provincial C.P.U.E.C.
- Louisette Hindon

Congrès des femmes noires du Canada
- Maryse Alcindor-Jeanty

Ligue des Femmes
- Christina Sato

Syndicat des travailleurs en communication du Canada (STCC)
- Michèle Brouillette, Représentante syndicale

Young Women's Christian Association
- Lise Moisan
- Carmen Gibbs
- Pauline Brassard

Association des femmes autochtones du Québec
- Michèle Rouleau, Coordonnatrice provinciale

Centre d'amitié autochtone de Montréal
- Ida Williams, Directrice adjointe

Comité des droits de la femme indienne du Québec
- Mary Two Axe, Présidente
- Josie Cowan

Conseil des Algonquins de l'Ouest du Québec
- Roger Brindamour, Directeur administratif

Conseil des Mohawk de Kahnawake
- Myrtle Bush, Chef élu

Grand conseil des Cris
- Bill Grodinsky, Conseiller juridique

Conseil scolaire de Kativik
- Jimmy Mark, Coordonnateur de l'éducation aux adultes
- Jim DeLaurier, Coordonnateur adjoint

Gouvernement régional de Kativik
- Marc Voinson, Coordonnateur
- Jimmy Johanness, Conseil de développement

Association des paraplégiques du Québec
- Gaétan Bourgoin, Directeur général
- René Massé, Conseiller en placement

Épilepsie Canada
- Jennifer Brunet, Coordonnatrice nationale

Étape, L'
- Maurice Dubeau, Conseiller en main-d'œuvre
- Gilles Boisclair, Coordonnateur

Institut national canadien pour les aveugles
- François Laflamme, Services de main-d'œuvre et formation professionnelle
- John Avon, Directeur, Services de main-d'œuvre et formation professionnelle

---

Black Community Council of Quebec Inc.
- Momoh K. Tombo, Organisateur du développement communautaire

Bureau de la communauté chrétienne des Haïtiens de Montréal
- Paul Dejean, Responsable

Centre communautaire des Noirs
- Leah Hodge, Vice-président
- Maisie Dickerson-Dash, Membre du conseil d'administration
- Lawrence Sitahal, Directeur général

Centre social d'aide aux immigrants
- Mathilde Marchand, Conseillère sociale

Congrès des femmes noires du Canada
- Louise Warner, Membre

Maison d'Haïti
- Marc Absalon, Agent d'information

Service d'aide aux néo-Québécois et immigrants (SANQI)
- Le Van Kim, Président

Québec — 17 novembre 1983

Centre international des femmes de Québec
- Françoise Preney, Directrice

Réseau d'action et d'information pour les femmes (RAIF)
- Marcelle Dolment, Coordonnatrice
- Monique Beaulieu
- Michèle Aubin

Centre d'amitié autochtone de Québec
- Jocelyne Gros-Louis, Directrice exécutive

Conseil Attikamek-Montagnais
- Philo Desterres, Directrice administrative

Institut éducatif et culturel Attikamek-Montagnais
- Johanne Robertson, Directrice

Association des travailleurs immigrants et québécois de Québec, L'
- Jin bak Pyun, Président
- Rita Thimoleon, Conseil d'administration

Association haïtienne, L'
- Rita Thimoleon, Conseillère

Association des Vietnamiens
- Phu Trong

Communauté Lao à Québec
- S. Muongsouvanh, Président
- P. Sianothai, Deuxième secrétaire

Confédération des associations linguistiques et culturelles de Québec (CALCQ)
- Linda Vallée, Secrétaire
- Paulette Viennet, Secrétaire

Fraternité multi-culturelle de Québec Inc.
- Carlos Nunes, Président

Toronto — 18 novembre 1983

Association des banquiers canadiens, L'
- Wendy Sangster, Conseillère en personnel

Banque de Montréal, La
- Robert L. Kraft, Directeur principal, Relations de travail

Banque de Nouvelle-Écosse, La
- W. J. Lomax, Vice-président principal, Direction du Personnel

Banque Toronto-Dominion, La
- James A. Lawson, Directeur, Relations avec le personnel

Chambre de commerce du Canada, La
- A. J. Bates, Président, Comité des relations avec les employés
- Diana Ferguson, Membre, Comité des relations employeurs-employés

Compagnie Trust Royal du Canada
- Rick Lea, Administrateur, Planification du personnel

Conseil national des petites entreprises Inc.
- Geoffrey Hale, Vice-président, Politique et relations gouvernementales

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
- Jason Mandlowitz, Agent des Affaires provinciales (Ontario)

National Trust Company Limited
- Jury Kopach, Administrateur, Service de l'emploi

Conseil canadien du commerce de détail :

Conseil canadien du commerce de détail
- Alasdair McKichan, Président
- Gerald Doucet, Vice-président principal

Loblaws Limitée
- Roy R. Conliffe, Directeur, Relations industrielles
- Christine Mendes, Administratrice de l'embauche

Pharmaprix (Shoppers Drug Mart)
- Michael Humphries, Directeur, Relations avec le personnel

Simpsons Limitée
- Patricia A. Reid, Administratrice, Politiques du personnel et relations avec le personnel

Simpsons-Sears Limitée
- Ross Rigney, Directeur national, Personnel, Règlements et avantages sociaux
- Loretta T. Ubell, Adjointe au directeur national, Relations avec le personnel

Société Canadian Tire, Limitée
- Barbara Duffy, Directrice, Relations professionnelles

Toronto — 21 novembre 1983

Association canadienne des paraplégiques
- Michael Ryan, Directeur exécutif, Bureau national
- Peter Bernauer, Bibliothécaire de recherche

Association canadienne pour la santé mentale, L'
- Charles Black, Programme «La Santé mentale et le milieu de travail»

Association canadienne pour les déficients mentaux
- Kathleen Ruff, Promotrice des droits de la personne
- Judy Snow, Associée de l'Institut national pour la déficience mentale

Blind Organization of Ontario with Self-Help Tactics (BOOST)
- Richard Santos, Président
- John Southern, Promoteur des lois
- Nicholas Bay, Dépisteur et conseiller

Central Neighbourhood House
- Lois Becker, Directrice générale

Community Resources Consultants of Toronto
- Shelley Cainer, Conseillère en réadaptation au travail

Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés
- David White, Directeur, Services des programmes nationaux

Fondation canadienne de la fibrose kystique
- Cathleen Morrison, Directrice générale
- Sue McKellar, Vice-présidente, Section de Toronto

Frontier College
- Jack Pearpoint, Président
- Wayne Tebb, Directeur du programme national

Institut national canadien pour les aveugles, L'
- Euclid Herie, Directeur exécutif
- Frank Schmidt, Conseiller en programmation
- Gerard Grace, Directeur régional du Grand Toronto

Kellerman, John

Low Vision Association of Ontario
- Bill Carroll, Directeur général
- Robert Biggs, Secrétaire-trésorier

On Our Own: Ontario Patients' Self-Help Association
- Susan Horley, Coordonnatrice

Ontario Association for the Mentally Retarded
- Harry Beatty, Conseiller juridique

Ontario Federation for the Cerebral Palsied
- Lyle Kersey, Coordonnatrice des projets

Ontario March of Dimes
- Andria Spindel, Directrice générale
- Alan Martin, Membre du conseil

People United for Self-Help in Ontario
- Steve McCahon, Président
- Pat Israel, Membre du conseil

Société canadienne de l'ouïe
- Iris Boshes, Coordonnatrice, Services sociaux et de réhabilitation
- Gerard Kennedy, Conseiller en réadaptation au travail

Société canadienne de la sclérose en plaques
- Beverly Brown, Directrice des Services aux patients (Division nationale)

Caribbean Outreach Program
- Bev Folkes, Coordonnatrice
- Ajao Modibo, Membre de l'équipe

Chinese Canadian National Council
- Rose Lee, Directrice générale

Congrès des femmes noires du Canada, Section du Toronto métropolitain
- Jean Augustine, Représentante de l'Ontario

Conseil canadien de l'enseignement multiculturel et interculturel (CCEMI)
- Keith McLeod, Président

Council of Jamaicans in Ontario, The
- Bromley Armstrong, Président

Cross Cultural Communication Centre
- Mutale Chanda, Coordonnateur des études sur le travail
- Naldi Nomez, Coordonnateur des comités

Jamaican-Canadian Association
- Rupert James, Président
- Nena Hohn, Coordonnateur
- Carmen Jens, Secrétaire-archiviste

Japanese Canadian Citizens Association
- Ritsuko Inouye, Président

Members of Minority Elect
- Jeffrey T. Solate, Comité de planification

North York Employment Service
- Carl Cadogan, Conseiller en placement

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)
- Pearl Chud, Présidente

Ontario Multicultural Association
- Mohammed Qaadri, Président

Urban Alliance on Race Relations
- Carol Tator, Président
- Wilson Head, Membre du conseil
- Tim Rees, Rédacteur en chef du *Current*

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
- David Lampert, Avocat interne

Conseil consultatif de l'Ontario sur les handicapés physiques
- Bill Murdock, Président, Comité sur l'emploi et la réhabilitation

Emploi et Immigration Canada
- David White, Coordonnateur des Services de l'emploi de l'autochtone

Hydro Ontario, Direction des ressources humaines
- S. K. Switzer, Conseiller, politiques et programmes
- Donald Tyler, Directeur, Division des ressources humaines et du développement
- James Mitchell, Agent du personnel

Ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario
- Barbara Nahwegahbow, Conseillère en politique, Affaires autochtones

Toronto — 25 novembre 1983

Action Daycare
- Susan Colley, Coordonnatrice
- Jane Bertrand, Membre du conseil
- Sue Prentice, Coordonnatrice du développement communautaire

Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance
- Larry Katz, Agent de recherche supérieur
- R. Edwards

Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto
- Martha Friendly, Coordonnatrice, Unité des garderies et de la recherche

Day Care Coalition of Metropolitan Toronto
- Barbara Hansen

Task Force on Work-Related Daycare, Ville de Toronto
- Laurel Rothman, Coordonnatrice, Garderies en milieu de travail
- Jane Beach, Coordonnatrice, Garderies en milieu de travail

Association des femmes autochtones de l'Ontario
- Donna Phillips, Présidente
- Christi Bannon, Conseillère en placement

Association des Métis et Indiens non inscrits de l'Ontario
- Ed Charles, Membre du conseil

Indian Social Services Council, Chiefs of Ontario
- Richard Powless, Analyste des politiques

Native Canadian Centre of Toronto
- Donna Loft, Directrice des services d'orientation

Native Inter-Agency Council
- Jens Angaangaq Lyberth, Directeur du projet

Nishnawbe-Aski Nation, Grand Council Treaty # 9
- Fred Plain, Conseiller spécial du Grand Chef
- Heather Roff, Analyste des politiques

Six Nations Council
- Alton Vanevery, Conseiller

Thunder Bay Indian Youth Friendship Society
- Xavier Michon, Directeur général

Union of Ontario Indians
- Janice Bourdeau, Directrice, Programme de services sociaux
- Catherine McGregor, Agente, Programmes de développement communautaire

Ottawa — 29 et 30 novembre 1983

Agence canadienne de développement international
- Elizabeth McAllister, Directrice, Intégration des femmes dans le développement

Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry
- Christie Jefferson, Directrice de l'exécutif

Association des infirmières et infirmiers du Canada
- Glenna Rowsell, Chef, Département de la qualité de la vie au travail

Association of Professional Engineers of Ontario
- Polina Ball, Directrice

Caucus national des femmes progressistes-conservatrices
- Linda Elliott-Doshen, Directrice

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
- Lucie Pépin, Ancienne présidente
- Carol Zavitz, Recherchiste

Conseil d'éducation de Carleton
- Pat Masters, Coordonnatrice de l'Action positive, Égalité d'emploi

Conseil des femmes d'Ottawa et la région
- Anne Moxley, Présidente

Conseil national des femmes du Canada
- May Nickson, Vice-présidente et coordonnatrice, Situation de la femme

Fédération canadienne des enseignants
- Sylvia Gold, Directrice des Services de perfectionnement professionnel, Programme de la situation de la femme

Fédération des femmes canadiennes-françaises
- Madeleine Riordan, Première vice-présidente

Federated Women's Institutes of Canada
- Alice McLaggan, Secrétaire générale

Femmes en sciences et en génie (FSG)
- Polina Ball, Vice-présidente, Section d'Ottawa

Greenberg, Shirley, Avocate

Hôtel de ville d'Ottawa
- Bonnie Diamond, Directrice de l'Office des chances égales

Institut canadien de recherche pour l'avancement de la femme
- Judith Wouk, Représentante de l'Ontario, Membre du Conseil d'administration de l'ICRAF

Nixon, Mary-Anne, Avocate

Ottawa Women's Lobby, The
- Wendy Lawrence
- Jane Côté

Plein feu sur les femmes noires
- Winnifred Coddett

University Women's Club of Ottawa
- Linda Elliott-Doshen, Présidente, Comité sur le statut de la femme
- Helene Puccini, Présidente
- Jill Clarke, Trésorière

Alliance autochtone du Québec
- Fernand Chalifoux, Président

Association nationale des centres d'accueil
- Daniel Cooco, Directeur général

Comité d'étude des droits des autochtones
- Bob DeLury, Négociateur en chef
- Pedro Van Meures, Consultant

Conseil national des autochtones du Canada, Le
- Dwight Dorey, Vice-président

Fraternité nationale des Indiens, Assemblée des Premières nations
- Alayne Bigwin, Conseiller des Chefs nationaux

Hayes, Brigid, Consultante

Association canadienne d'assistance juridique, d'information et de recherche des handicapés (CAJIR), L'
- Penny McKinlay, Coordonnatrice
- Herman Wierenga, Trésorier

Association canadienne des mal-entendants
- Gordon MacDonald, Premier vice-président

Conseil canadien de coordination de la déficience auditive
- Barbara Staflund, Directrice exécutive
- Marie Briscoe, Membre

Conseil des personnes handicapées d'Ottawa-Carleton, Le
- Donna Brydges, Présidente
- Patti Holmes, Coordonnatrice

Hard of Hearing Club of Ottawa
- Joe Connolly, Président

Institut de réadaptation d'Ottawa
- Kathleen Gottfried, Directrice du logement
- Mary-Anne Van Gaal, Directrice des services

Morton, Helen

Société canadienne de l'ouïe, La
- Betty Dion, Directrice régionale
- Joyce Martin, Membre du conseil

Alliance de la capitale nationale sur les relations interraciales, L'
- Rashmi Luther, Coordonnateur

- Margaret Sanders, Membre

Association nationale des Canadiens d'origine indienne
- Navin Parekh, Vice-président, Conseil ethnoculturel
- P.S. Sunga, Trésorier
- S. Bhatnagar, Membre

Chinese Canadian National Council (CCNC)
- A. Louie, Président, Section d'Ottawa

Conseil canadien du multiculturalisme
- Dorothy Wills, Membre

Conseil des communautés musulmanes du Canada, Le
- A. Sattar Bhatti, Secrétaire

Conseil des organismes nationaux ethnoculturels du Canada
- Andrew Cardozo, Conseiller

Fédération canadienne des associations vietnamiennes
- C. D. Le, Commissaire, Affaires extérieures

Fédération des sociétés sikhs du Canada
- Guarcharan Singh, Ancien président
- Bakhsish Singh Samagh, Secrétaire

Ligue nationale des Noirs du Canada, La
- John Harewood, Président, Section régionale Hull-Ottawa

National Federation of Pakistani Canadians
- A. Nasim, Président

Organisation des services aux immigrants d'Ottawa-Carleton, L'
- Andrew Yau, Membre du conseil et ancien président
- Roxanne Kalimootoo, Animatrice communautaire

Alliance de la Fonction publique du Canada
- Daryl Bean, Vice-président exécutif
- Navin Parekh, Directeur, Négociations collectives

Congrès du travail du Canada
- Richard Mercier, Vice-président exécutif
- Neville Hamilton, Adjoint administratif du Président
- Carol Aitken, Représentante nationale, Bureau de la main-d'œuvre féminine
- Guy Adam, Représentant national

Kaplansky, Kalman, Ancien directeur, Succursale du Canada, Bureau international du travail

---

Affaires indiennes et du Nord Canada
- D. I. Jetté, Directeur, Direction des programmes d'emploi des autochtones

Commission de la Fonction publique du Canada
- David Gélinas, Gestionnaire, Programme d'accès pour les personnes handicapées
- Dale Thompson, Analyste supérieur de politique, Secrétariat exécutif
- W. M. Philip, Gestionnaire, Programme national de perfectionnement des autochtones
- Magda Bandoro, Agente d'information du programme, Office de la promotion de la femme
- Edna M. MacKenzie, Directrice, Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes

Emploi et Immigration Canada
- D. Rhys Phillips, Analyste de politiques, Direction de l'action positive
- Robert McIlroy, Directeur, Direction de l'emploi des personnes handicapées
- Philip Godon, Directeur par intérim, Direction de l'emploi des autochtones
- Maureen Goodspeed, Directrice par intérim, Direction de l'emploi des femmes

Santé et Bien-être social Canada
- Suzanne Paquette, Chef, Unité d'information des programmes, Direction des services sociaux
- Freda Paltiel, Conseillère principale, Situation de la femme, Développement des politiques
- Barbara Morrison, Analyste des politiques, Bureau de la Conseillère principale, Situation de la femme

Secrétariat d'État
- Dhiru Patel, Chef, Relations interraciales, Direction du multiculturalisme
- Rosemarie Moffitt, Agente de projets spéciaux, Direction des citoyens autochtones
- Lise Lavoie, Directrice int., Programme de la femme

Transports Canada
- Clarence Chabot, Coordonnatrice du programme des autochtones

Toronto — 5 décembre 1983

CP Rail
- Robert Colosimo, Vice-président, Relations industrielles
- Donald Brazier, Vice-président adjoint, Relations industrielles

---

Greckol, Sonja, Conseillère, Services de gestion, Division de l'égalité d'emploi, Ville de Toronto

Miller, Earl, Planificateur, Division des handicapés et des personnes âgées, Ville de Toronto

Poe-Mutuma, Chimbo, Directeur général, Comité des relations raciales et ethniques communautaires, Ville de North York

Ramkhalawansingh, Ceta, Conseillère, Services de gestion, Division de l'égalite d'emploi, Ville de Toronto

Scotti, Rosanna, Coordonnatrice des relations multiculturelles, Service du Directeur général, Municipalité du Grand Toronto

Searles, Sylvia, Agente de relations interraciales, Service du Directeur général, Municipalité du Grand Toronto

Souza, Tony, Conseiller en relations interraciales, Conseil scolaire de Toronto

Toronto — 7 décembre 1983

Commission ontarienne des droits de la personne
- Borden Purcell, Président

Toronto — 12 décembre 1983

The Management Council for Responsible Employee Relations :

Abitibi-Price Inc.
- J. F. Allison, Vice-président, Relations industrielles.

Inco Limitée
- W. A. Correll, Vice-président, Relations de travail et avantages sociaux

Joseph E. Seagram & Sons Ltée
- Peter Abbott, Vice-président, Relations industrielles et relations du travail

Mines Noranda Limitée
- A. Y. Fortier, Directeur des relations de la compagnie

Produits Alcan Canada Limitée
- R. J. Maheu, Vice-président, Personnel et relations industrielles

Shell Canada Limitée
- Ross W. Pirrie, Conseiller, Relations industrielles

Stelco Inc.
- Vic Harris, Directeur général, Relations industrielles

Westinghouse Canada Inc.
- E. A. Taylor, Vice-président, Ressources humaines

Toronto — 13 décembre 1983

Conseil scolaire de North York
- Shelagh Luka, Conseillère, Action positive, Statut de la femme

Federation of Women Teachers' Associations of Ontario
- Kay Sigurjonsson, Sous-secrétaire administrative

Institut d'études pédagogiques de l'Ontario
- Edward B. Harvey

Ontario Secondary School Teachers' Federation
- Margaret Werkhoven, Présidente, Comité provincial du statut de la femme
- Harry Archer, Secrétaire adjoint

Ottawa — 14 décembre 1983

Association des économistes, sociologues, et statisticien(ne)s, L'
- Jack MacKinnon, Président
- Mary McKittrick, Directeur

Association des réalisateurs de la radio, L'
- Pierre Gariépy, Réalisateur de radio

Syndicat canadien de la Fonction publique
- Jeff Rose, Président national
- Gordon Johnson, Agent senior, Conseil radio-télévision
- Jane Stinson, Adjointe à la recherche

Syndicat des journalistes de Radio-Canada (SJRC), Comité de la condition féminine
- Michèle Descent
- Dominique Payette
- Chantal Perrault

Union des artistes, L' (UDA)
- Andrée Lemieux, Responsable de l'information

Toronto — 15 décembre 1983

Le Conference Board du Canada:

Compagnie Pétrolière Impériale Limitée
- William P. Moher, Directeur, Développement et Organisation

Conference Board du Canada
- James Frank, Vice-président
- Ronald Lachance, Administrateur, Service du centre de recherche sur la rémunération

Honeywell Limitée
- Claude Houde, Directeur général, Ressources humaines et services administratifs

IBM Canada Limitée
- Thomas McNulty, Vice-président, Personnel

Kellogg Salada Canada, Inc.
- Paul Fisher, Conseiller juridique et secrétaire

Northern Telecom Limitée
- John Rankin, Vice-président, Ressources humaines

Shell Canada Limitée
- Gary Southward, Directeur, Politiques des ressources humaines

Simpsons-Sears Limitée
- Robert J. Knox, Vice-président, Affaires publiques

Union Carbide du Canada Limitée
- Alex Hainey, Premier vice-président

Toronto — 16 décembre 1983

Alliance internationale des employés de la scène et de la télévision des États-Unis et du Canada
- Graydon Hulse, Secrétaire de district

Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)
- Lyn Jackson, Vice-présidente nationale et porte-parole / Action positive
- Judith Hayman, Présidente, Caucus national des femmes
- Jane Craig, Directrice des communications

Association canadienne des pilotes de ligne
- Judy Cameron, Agente principale

Association des régulateurs de vols
- Adrian Sandziuk, Président

Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion
- Catherine Mallia, Technicienne de télévision

Association nationale des réalisateurs de la radio, L'
- Peter Gailus, Directeur exécutif

Contrôleurs de la circulation ferroviaire du Canada
- Kim Hum

Guilde des services de presse du Canada, La
- Jerry E. MacDonald, Membre de l'exécutif

Society of Professional Engineers and Associates
- H. M. Tolpa, Vice-président
- C. M. Bailey, Membre du comité exécutif

Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aeronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique
- Edith Johnston, Représentante internationale
- Wendy Cuthbertson, Directrice, Relations publiques

Toronto — 19 décembre 1983

Grand Council, Treaty # 3
- George Crow, Directeur général
- Doug Keshen, Conseiller juridique

Toronto — 21 décembre 1983

Banque Toronto-Dominion, La
- J. U. Joseph, Vice-président principal, Division des Ressources humaines
- James A. Lawson, Directeur, Relations avec le personnel
- Mary Lynne McIntosh, Directrice, Normes d'emploi

Ottawa — 17 janvier 1984

Association des femmes autochtones du Canada
- Marilyn Kane

Inuit Tapirisat du Canada
- John Amagoalik, President

Inuit Women's Association
- Sheila Moss Davis

Nunasi Corporation
- Earl Laliberte, Directeur des projets

Tungavik Federation of Nunavut
- John Merritt, Directeur de la recherche
- Mary Crnkovich, Recherchiste et négociatrice

Toronto — 23 janvier 1984

Commission ontarienne des droits de la personne
- Bhausaheb Ubale, Commissaire aux Relations interraciales

Ottawa — 30 janvier 1984

Congrès du travail du Canada
- Shirley Carr, Vice-présidente exécutive

- Ron Lang, Directeur de la recherche et de la legislation
- Carol Aitken, Représentante nationale, Bureau de la main-d'œuvre féminine

Fraternité internationale des ouvriers en électricité
- Paul Jollymore, Administrateur adjoint

Syndicat des employés des Postes et Communications (Alliance de la Fonction publique du Canada)
- Roy West, Secrétaire exécutif

Syndicat des postiers du Canada
- John Sehr, Premier délégué syndical national
- Kathie Steinhoss, Recherchiste adjointe

Union des facteurs du Canada
- Robert McGarry, Président
- Norman Nelson, Vice-président général

Ottawa — 13 février 1984

Business Council on National Issues
- Thomas d'Aquino, Président
- Peter Vivian, Associé principal

Ottawa — 17 février 1984

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique
- Louis Erlichman, Directeur des recherches pour le Canada

Association du personnel navigant des lignes aériennes
- Susan Harris, Vice-présidente de base, Malton

Toronto — 27 février 1984

Anishinabek
- Joe Miskokomon, Grand chef

Conseil des services sociaux des Indiens, Chiefs of Ontario
- Richard Powless, Analyste des politiques

Ontario Indian Housing Council
- Shirley Anse, Analyste des politiques

Union of Ontario Indians
- Janice Bourdeau, Directrice, Programme de services sociaux
- Catherine McGregor, Agente des programmes de développement communautaire

Montréal — 28 février 1984

Fédération des groupes ethniques du Québec, Inc.
- Pascual Delgado, Secrétaire coordonnateur du comité spécial de concertation pour l'action positive

Centre de la Communauté hellénique de Montréal
- Adrian Maris, Président

International YMCA of Montreal
- Anna Caputo, Directrice, Développement communautaire

Toronto — 6 mars 1984

Business Council on National Issues:

Business Council on National Issues
- Peter Vivian, Associé principal

Compagnie Générale Électrique du Canada Limitée
- Terry Sutherland, Vice-Président, Ressources humaines

Coopers & Lybrand
- James B. Garrow, Directeur national du personnel

Honeywell Limitée
- John Wouters, Directeur général, Communications

Metropolitan Insurance Companies
- Émile Bergevin, vice-président, Ressources humaines et services à l'entreprise

Simpsons-Sears Limitée
- Loretta T. Ubell, Directeur national adjoint, Relations avec le personnel

William M. Mercer Limitée
- Lynne Sullivan, Conseillère

CONSULTATIONS

George Adams
Ancien président, Commission des relations de travail de l'Ontario
Doris Anderson
Présidente, Comité national d'action sur le statut de la femme
Gill Armstrong
Ancienne directrice, Gestion et révision des programmes, Commission ontarienne des droits de la personne
Harry Arthurs
President, Université York
M. Elizabeth Atcheson
Avocate
Alan Aylward
Lauron Productions Ltd.

J. David Baker
Directeur général, Advocacy Resource Centre for the Handicapped
Elizabeth Baldwin
Avocate
Maude Barlow
Ancienne première conseillère à la coordination des groupes, Cabinet du Premier ministre
Sally Barnes
Ancienne présidente, Conseil ontarien du statut de la femme
Elizabeth Bartholet
Professeure, Harvard Law School
Edward Bayda
Juge en chef, cour d'appel de la Saskatchewan
Marilyn Bengard
Avocate
Alfred W. Blumrosen
Professeur, Rutgers Law School
Alan Borovoy
Avocat général, Association canadienne des libertés civiles
Christine Boyle
Professeure, Faculty of Law, Université Dalhousie
Henry A. Brady
Professeur adjoint, Graduate School of Public Policy, Université de la Californie
William Brennan
Conseiller, Commissions d'enquête
Mary Bruce
Directrice, Division de l'égalité d'accès à l'emploi, Services de gestion, Ville de Toronto
Edward Buller
Directeur général, Native Canadian Centre, Toronto
Catherine Burr
Chef, Section de discrimination systémique, Direction des plaintes et de la mise en œuvre, Commission canadienne des droits de la personne

Gerry Caplan
Ancien secrétaire fédéral, Nouveau Parti Démocratique

Glenna Carr
Directrice générale, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario
Shirley Carr
Secrétaire-trésorière, Congrès du travail du Canada
Catharine Charlton
R. Simon G. Chester
Avocat, Ministère du Procureur général de l'Ontario
Marnie Clarke
Directrice générale, Groupes spéciaux et Action positive, Emploi et Immigration Canada
Adrienne Clarkson
Déléguée générale de l'Ontario en France
Marjorie Cohen
Chargée de cours, Women's Studies, Université York
Ron Collett
Gail Cook
Vice-présidente exécutive, Bennecon Ltée
Jocelyne Côté-O'Hara
Conseillère politique de M. Brian Mulroney
Irwin Cotler
Professeur, Faculté de droit, Université McGill et professeur invité, Harvard Law School
Margaret Cottrell-Boyd
Secrétaire adjointe, Division des ressources humaines, Conseil du Trésor
Gordon Cressy
Président, United Way of Greater Toronto
John Crispo
Professeur, Faculty of Management Studies, Université de Toronto

Robert Daudlin
Président, Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne
Alan M. Dershowitz
Professeur, Harvard Law School
Lucie Dion
Chef de file adjointe, Projet sur l'observance des lois fédérales, Ministère de la Justice
Clara Dunning
Conseillère, Techniques modernes d'observance, Projet sur l'observance des lois fédérales, Ministère de la Justice
Stefan Dupré
Professeur, Department of Political Science, Université de Toronto

John Edwards
Sous-ministre associé, Emploi et Immigration Canada
Margrit Eichler
Professeure, Department of Sociology in Education, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario
Orville Endicott
Coordonnateur national aux ressources juridiques, Association canadienne pour les déficients mentaux

R. Gordon L. Fairweather
Président, Commission canadienne des droits de la personne
P. Des Fitzmaurice
Directeur, Direction de l'anti-discrimination, Commission de la Fonction publique du Canada
Yves Fortier
Avocat
Samuel Friedman
Ancien juge en chef, Cour d'appel du Manitoba
John Fryer
Président national, Syndicat national de la Fonction publique provinciale

Carol Gaudin
Administrateur régional adjoint, Federal Contract Compliance Programs, U.S. Department of Labor
Anne Golden
Directrice, Planning, Allocation and Government Relations, United Way of Greater Toronto
H. Carl Goldenberg
Avocat et ancien sénateur
Shirley Goldenberg
Professeure, Faculté d'administration, Université McGill
Martin Goldfarb
Président, Goldfarb Consultants
Barbara Goode
Agente de liaison exécutive, Comité consultatif sur la consommation, Association canadienne pour les déficients mentaux
Lynne Gordon
Ancienne présidente, Conseil ontarien du statut de la femme
Arthur Graham
Conseiller en politiques, Projet sur l'observance des lois fédérales, Ministère de la Justice
Esther Greenglass
Professeure agrégée, Department of Psychology, Université York
Tom Greer
Directeur exécutif par intérim, Services de gestion, Ville de Toronto
Allan Gregg
Président, Decima Research
Morley Gunderson
Professeur, Centre for Industrial Relations, Université de Toronto
Nicholas Gwyn
Chef de file, Projet sur l'observance des lois fédérales, Ministère de la Justice

Grace Hartman
Ancienne présidente nationale, Syndicat canadien de la Fonction publique
Wilson Head
Professeur agrégé, Department of Social Work, Université York
Thea Herman
Avocate, Commission
Daniel G. Hill
Ombudsman, Ontario

Nancy Howell
Doyenne associée des sciences sociales, École des études supérieures, Université de Toronto
Martha Hynna
Directrice exécutive, Services d'emploi, Emploi et Immigration Canada

Harish C. Jain
Professeur de comportement organisationnel, Faculty of Business, Université McMaster
Roberta Jamieson
Avocate et membre d'office, Groupe de travail parlementaire sur l'autonomie politique des Indiens
Janis Johnson
Directrice nationale, Parti progressiste conservateur du Canada

Sharon Katz
Conseillère technique, Groupes spéciaux et Action positive, Emploi et Immigration Canada
Donna Kaufman
Jack Kehoe
Directeur d'étude, Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne
Patricia J. Kincaid
Directeur adjoint, Oakwood Collegiate Institute, Toronto
Arthur Kruger
Professeur, Department of Economics, Université de Toronto

Trefflé Lacombe
Commissaire, Commission de la Fonction publique du Canada
Helen Lafountaine
Présidente, Women Associates Consulting Inc.
Marcia Lalonde
Chef de groupe, Programme d'action positive dans la Fonction publique, Direction de la politique du personnel, Secrétariat du Conseil du Trésor
John I. Laskin
Avocat
James A. Lawson
Gérant, Employee Relations, The Toronto Dominion Bank
Hélène Lebel
Avocate
David Lepofsky
Avocat, Division du Droit civil, Bureau des avocats de la Couronne, Ministère du Procureur général de l'Ontario
Stephen Lewis
Claire L'Heureux-Dubé
Juge, Cour d'appel du Québec
Martin Low
Avocat général, Droits de la personne, Ministère de la Justice
Keith Lowe
Président, Les Associés Inter Culturels

Jeffrey MacIntosh
Professeur adjoint, Faculty of Law, Université de Toronto

Kay Macpherson
Ancienne présidente, Comité national d'action sur le statut de la femme
Diana Majury
Avocate
Lorna Marsden
Sénateure et professeure, Department of Sociology, Université de Toronto
Elizabeth McAllister
Directrice, Intégration des femmes dans le développement, Agence canadienne de développement international
Rosalie McConnell
Adjointe exécutive au sous-ministre associé, Emploi et Immigration Canada.
Thelma McCormack
Professeure, Department of Sociology, Université York
Dennis McDermott
Président, Congrès du travail du Canada
Marilou McPhedran
Protectrice de la santé des citoyens, Unité sanitaire, Ville de Toronto
David McQueen
Professeur, Department of Economics, Collège Glendon, York
Jennifer McQueen
Commissaire, Commission de la Fonction publique du Canada
Terry Meagher
Secrétaire-trésorier, Fédération des travailleurs de l'Ontario
Noah Meltz
Directeur, Centre for Industrial Relations, Université de Toronto
Derek Mendes da Costa
Ancien président, Commission de réforme du droit de l'Ontario
Frank Michelman
Doyen associé, Harvard Law School
Karen Mock
Psychologue-conseil, Les Associés Inter Culturels
Marilyn Mohan
Conseillère en recherche
LaVerne Monette

Nathan T. Nemetz
Juge en chef, Cour d'appel de la Colombie-Britannique

Daniel Ondrack
Professeur agrégé, Faculty of Management Studies, Université de Toronto
Maureen O'Neil
Coordonnatrice, Condition féminine Canada

Lucie Pépin
Présidente, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
D. Rhys Phillips
Ancien analyste des politiques, Direction de l'action positive, Emploi et Immigration Canada
Jenny Podoluk
Conseillère et ancienne directrice générale, Direction du contenu et de l'analyse, Statistique Canada

Linda Poirier
Directrice par intérim, Direction recherche et politiques, Commission canadienne des droits de la personne
Marie-Claire Pommez
Coordonnatrice, Commission libérale féminine nationale
William E. Pratt
Coordonnateur des opérations, Direction de la gestion, Bureau du Conseil privé
Patricia Preston
Ancienne adjointe exécutive du Ministre des transports

Gail Radford
Commissaire adjointe, Equal Employment Opportunity Bureau, Public Service Board, Barton, Australie
Louis Rasminsky
Ed Ratushny
Directeur, Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne, Université d'Ottawa
Ratna Ray
Ancienne directrice, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada
Denise Réaume
Professeure adjointe, Faculty of Law, Université de Toronto
Heather Reisman
Administratrice-gérante, The Nesbitt Consulting Group
Robert René deCotret
Ancien président, Conference Board du Canada
Dorothy Richardson
Coordonnatrice, Modifications apportées à la loi, Commission canadienne des droits de la personne
Edna Rigby
Chef de service, Planification et ressources, Direction des services aux nouveaux Ontariens, Ministère des Affaires civiques et culturelles de l'Ontario
Alison Roberts
Directrice, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario
Peter Robertson
Expert-conseil en action positive, Washington, D.C.
Alan Rose
Sous-secrétaire, Department of the Prime Minister and Cabinet, Gouvernement de l'Australie
Melvin L. Rothman
Juge, Cour d'appel du Québec
Edward F. Ryan
Conseiller juridique, Compagnie Pétrolière Impériale Limitée

Laura Sabia
Ancienne présidente, Conseil ontarien du statut de la femme
A. Edward Safarian
Professeur, Department of Economics, Université de Toronto
George Sape
Vice-président, Organization Resources Counsellors, Inc. (New York City-Toronto)
Harvey S. Savage
Avocat

Paul Scott
Chef, Action positive, Emploi et Immigration Canada (Bureau régional de Toronto)
Magda Seydegart
Directrice exécutive, Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne, Université d'Ottawa
Susan Sherwin
Professeure agrégée, Department of Philosophy, Université Dalhousie
Owen B. Shime
Avocat
Victoria Smith
Analyste principale, Organization Resources Counsellors Inc. (New York City)
Marilee Stephenson
Recherchiste principale, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
Gay Stinson
Expert-conseil en politiques, Direction de l'action positive, Emploi et Immigration Canada
Jennifer Stoddart
Directrice de la recherche, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
Gerald S. Swartz
Canadian Loric Consultants Ltd.
Katherine Swinton
Professeure agrégée, Faculty of Law, Université de Toronto

Ivan M. Timonin
Conseiller spécial du Directeur exécutif, Projet de collecte des données sur les groupes cibles, Emploi et Immigration Canada

Manon Vennat
Vice-présidente à l'administration et directrice du contentieux, AES Data Limited
Peter Vivian
Associé principal, Business Council on National Issues.

Ed Waitzer
Avocat
Paul Weiler
Professeur, Harvard Law School
Nan Weiner
Professeure agrégée, Faculty of Management Studies, Université de Toronto
Peter White
Conseiller spécial de M. Brian Mulroney
Martin B. Wilk
Statisticien en chef du Canada
Harry A. Wilson
Commissions, Bureau du Conseil privé
Hellie Wilson

Max Yalden
Commissaire aux langues officielles

Annexe D

Rencontres avec les représentants des sociétés d'État et questionnaire

Durant les deux premières semaines de juillet 1983, la commissaire a rencontré le président ou cadre principal de chacune des onze sociétés d'État mentionnées dans le mandat afin de leur expliquer le fonctionnement de la Commission et le genre de collaboration et d'information qu'elle espérait recevoir de chaque société.

Au début d'août, un questionnaire en deux parties a été envoyé à chaque société. La première partie portait sur l'effectif et la deuxième sur les pratiques et système d'emploi.

En novembre et décembre, après que les questionnaires reçus eurent été analysés, la commissaire a rencontré de nouveau le président ou cadre principal de chaque société d'État pour examiner les résultats du questionnaire et solliciter leur pcint de vue sur les solutions à la portée de la Commission.

La présente annexe renferme les informations suivantes:

- Une liste des cadres que la commissaire a rencontrés
- Le questionnaire

Participation des cadres*

Air Canada	Claude Taylor Président-directeur général
	James Whitelaw Premier vice-président, Ressources humaines
	Margaret Hamilton Chef de Service - Programmes ressources humaines
Banque fédérale de développement	Guy Lavigueur Président
	Kenneth Neilson Vice-président, Ressources humaines
	Pierrette Blanchette Coordonnatrice, Programmes spéciaux
Chemins de fer Nationaux du Canada, Les	J. Maurice LeClair Président-directeur général
	Yvon Masse Premier vice-président - Affaires générales et chef de la direction financière
	Les Atkinson Vice-président, Ressources humaines
	William Morin Vice-président, Personnel - CN Rail
	George Lange Adjoint exécutif principal au président-directeur général
Compagnie de Havilland Aviation du Canada Limitée, La	John Sandford Président-directeur général
	William Easdale Vice-président, Personnel et relations industrielles

* Postes et titres de poste en vigueur au mois de décembre 1983.

Énergie Atomique du Canada, Limitée	James Donnelly Président-directeur général
	Harry T. Hughes Vice-président, Personnel
	Lois L. Emburg Agent de planification des ressources humaines
Petro-Canada	Wilbert Hopper Président du Conseil d'administration et chef de la direction
	John G. Lynch Vice-président aux ressources humaines
	Doris Kerr Directeur divisionnaire, Planification et perfectionnement des ressources humaines
Société canadienne des postes	R. Michael Warren Président-directeur général
	Stewart T. Cooke Premier vice-président, Personnel et relations du travail
	Elizabeth Kriegler Vice-présidente au Secrétariat de la haute direction
	Clive A. Petersen Directeur exécutif, Personnel
	Judith Davidson-Palmer Directrice principale, Perfectionnement des cadres et développement de l'organisation
Société canadienne d'hypothèques et de logement	Robert C. Montreuil Président
	Raymond Boivin Premier vice-président
	Norman Hallendy Vice-président, Développement de l'organisation
	Kathryn Elliott Coordonnatrice, Politiques des ressources humaines et projets spéciaux

	Rosine Abonyi Coordonnatrice, Bureau de la promotion féminine
Societe pour l'expansion des exportations	Sylvain Cloutier Président et président du Conseil d'administration
	E. Glenn Law Vice-président, Ressources humaines et administration
Societe Radio-Canada	Pierre Juneau Président
	William T. Armstrong Vice-président exécutif
	Guy Coderre Vice-président aux ressources humaines et à l'administration
	Helen McVey Directrice du Bureau de l'égalité des chances
Teleglobe Canada	Jean-Claude Delorme Président-directeur général
	André Lapointe Vice-président exécutif, Affaires institutionnelles
	John Crispin Vice-président, Personnel

Questionnaire*

DÉFINITIONS

AUTOCHTONES:	Indiens inscrits et non inscrits, Métis, Inuit.
PERSONNES HANDICAPÉES:	Personnes dont les possibilités d'emploi semblent être limitées par un handicap physique ou mental.
MINORITÉS VISIBLES:	Personnes qui ne sont pas de race blanche, les autochtones non compris.
MEMBRES DES GROUPES CIBLES:	Femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.
PROGRAMMES D'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI:	Programmes (comme l'action positive) précisément conçus aux fins suivantes: (i) promouvoir l'égalité en matière d'emploi et améliorer l'embauche des membres des groupes cibles; (ii) éliminer la discrimination systémique; (iii) aider les individus à soutenir la concurrence en matière d'emploi sur une base égale.
DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE:	Condition générale d'emploi, pratique précise ou méthodes d'embauche ou de promotion qui s'appliquent également à chacun(e) dans le milieu de travail, mais qui ont des effets négatifs sur les possibilités d'emploi ou d'avancement de personnes ou de groupes particuliers.

* Le questionnaire a été préparé par la Commission avec la collaboration du P[r] Alfred Blumrosen, de M[me] Marilyn Mohan (Ph. D.) et de M[me] Heather Reisman. M[mes] Mohan et Reisman ont rédigé pour la Commission une analyse des parties I et II du questionnaire rempli par les sociétés.

DESCRIPTION DES GROUPES PROFESSIONNELS

CADRES SUPÉRIEURS. Cadres qui détiennent les postes les plus élevés dans les grandes entreprises ou sociétés. Ils sont chargés de la formulation de la politique et de la planification stratégique de la société ainsi que de la direction et du contrôle des fonctions de l'organisation. Cette catégorie comprend: le président-directeur général, président, vice-président, les chefs d'exploitation, directeurs généraux, chefs de division ainsi que les directeurs lorsque plusieurs cadres intermédiaires relèvent d'eux ou lorsqu'ils sont chargés de la direction d'une fonction technique importante.

CADRES INTERMÉDIAIRES. Cadres qui reçoivent des instructions des cadres supérieurs et qui administrent les opérations et la politique de l'organisation par l'entremise de chefs ou de surveillants subalternes. Ensemble, les cadres supérieurs et intermédiaires sont appelés les cadres. Cette catégorie comprend: les directeurs des finances, du personnel, des ventes, de la publicité, des achats, de la production, du traitement des données, de la commercialisation ainsi que de la recherche et du développement.

PROFESSIONNELS. Ceux qui exercent les professions nécessitant habituellement un diplôme universitaire ou une formation officielle prolongée, et souvent l'inscription à une association professionnelle. Cette catégorie comprend: les ingénieurs (génie civil, mécanique, chimique, électrique, pétrolier, nucléaire, aérospatiale, etc.); architectes; avocats; navigateurs et pilotes de ligne; travailleurs sociaux; biologistes; géologues; chimistes; économistes; psychologues; bibliothécaires; comptables et professions analogues.

TECHNICIENS ET SEMI-PROFESSIONNELS. Ceux qui exercent les professions nécessitant habituellement des connaissances équivalentes à environ deux années d'étude postsecondaires comme celles offertes dans beaucoup d'instituts techniques et de collèges. Ces professions comportent souvent une formation en cours d'emploi plus spécialisée et les techniciens possèdent des compétences techniques manuelles particulières. Cette catégorie comprend: les programmeurs et analystes de systèmes; infirmières; physiothérapeutes et ergothérapeutes; dessinateurs industriels; musiciens; acteurs; photographes; illustrateurs; concepteurs; annonceurs à la radio et à la télévision; traducteurs et interprètes; rédacteurs et réviseurs; contrôleurs et préposés aux essais de produits électroniques, électriques, mécaniques, etc.; instructeurs professionnels; techniciens (en sciences de la santé, en électronique, en ingénierie, en architecture, en hygiène dentaire, en sciences physiques, en sciences biologiques, en bibliothéconomie, etc.) et professions analogues.

SURVEILLANTS. Surveillants directs (qui ne sont pas classés dans les cadres) des cols blancs (employés de bureau, vendeurs, et préposés aux services). Les surveillants peuvent accomplir, mais ne le font habituellement pas, les tâches des employés sous leur surveillance. Cette catégorie comprend: les surveillants des sténographes, dactylographes, commis en comptabilité, opérateurs de matériel bureautique, commis de bibliothèque, commis au courrier et messagers, commis-vendeurs, travailleurs spécialisés dans la préparation des aliments et boissons, commis aux écritures, réceptionnistes, vendeurs et surveillants de professions analogues.

CONTREMAÎTRES. Surveillants directs (qui ne sont pas classés dans les cadres) des cols bleus. Ils peuvent effectuer, mais ne le font habituellement pas, n'importe quelle tâche des employés sous leur surveillance. Cette catégorie comprend: les surveillants des usineurs; ouvriers de la construction; conducteurs de matériel lourd; réparateurs de matériel électronique; travailleurs des industries de la transformation (aliments et boissons, textiles, bois, métaux); travailleurs spécialisés dans le montage et la réparation; travailleurs spécialisés dans le transport aérien, ferroviaire et maritime; imprimeurs; terrassiers et paveurs; et contremaîtres de professions analogues.

EMPLOYÉS DE BUREAU. Tous les employés de bureau, peu importe la difficulté de leur travail, qui ont surtout des fonctions non manuelles. Cette catégorie comprend: les commis aux écritures; caissiers; agents de recouvrement (factures et comptes); messagers et aides-commis; opérateurs de matériel bureautique; commis au courrier; dactylographes; téléphonistes; commis (production, expédition et réception, stocks, ordonnancement, billets, marchandise, bibliothèque, réception des clients, agence de voyages, hôtel, services du personnel, services statistiques et généraux); et professions analogues.

VENTE. Professions reliées entièrement ou principalement à la vente. Cette catégorie comprend: les agents de publicité, agents en immobiliers, commis-vendeurs, courtiers en valeurs, agents d'assurance, agents de voyages, vendeurs de services techniques et commerciaux et professions analogues.

SERVICES. Travailleurs qui assurent un service personnel. Cette catégorie comprend: les aides (dans les hôpitaux et autres établissements, y compris les aides-infirmières et les garçons de salle d'hôpital), coiffeurs, barmen, guides, travailleurs spécialisés dans le service des aliments et boissons, commis d'agence de voyages, domestiques, préposés aux soins des enfants, et professions analogues.

TRAVAILLEURS QUALIFIÉS ET ARTISANS. Travailleurs manuels possédant une compétence professionnelle ainsi qu'une connaissance complète et approfondie des techniques de leur travail. Ce sont fréquemment des ouvriers qualifiés qui ont reçu une formation étendue. Cette catégorie comprend: les soudeurs; outilleurs et ajusteurs; tôliers; charpentiers; plombiers; mécaniciens et réparateurs; graveurs; mécaniciens de machines fixes; mécaniciens et réparateurs de matériel de transport aérien et ferroviaire; opérateurs de matériel de radio et de télédiffusion; dépanneurs de radios et de téléviseurs; tailleurs et couturiers; pompiers; et professions analogues.

TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS. Travailleurs manuels qui exécutent des tâches nécessitant habituellement quelques mois de formation en cours d'emploi et pour lesquelles il n'est pas nécessaire d'avoir terminé les études secondaires. Généralement, il s'agit de travailleurs manuels dont le degré de compétence est inférieur à celui des ouvriers qualifiés mais supérieur à celui des ouvriers manuels non qualifiés. Cette catégorie comprend: les chauffeurs de camion et de tracteur; chauffeurs d'autobus; paveurs; poseurs de revêtement routier et travailleurs assimilés; couvreurs; techniciens de laboratoires photographiques; opérateurs d'appareils d'enregistrement vidéo et sonores; apprentis; travailleurs du textile; et professions analogues.

TRAVAILLEURS MANUELS NON QUALIFIÉS. Ouvriers dont le travail ne nécessite généralement que quelques jours de formation en cours d'emploi ou aucune formation. Leurs tâches sont manuelles, élémentaires et requièrent peu ou pas de jugement. Cette catégorie comprend: les manœuvres de garage; laveurs d'automobiles et préposés à la lubrification; débroussailleurs; jardiniers (sauf ceux qui travaillent dans les fermes); ouvriers non qualifiés des voies ferrées; manœuvres chargés de soulever, creuser, mélanger, charger et tirer; et professions analogues.

PARTIE I: RÉPARTITION DE L'EFFECTIF DE L'ORGANISATION

Cette section comprend 13 tableaux qui doivent être remplis aussi complètement que possible. Lorsque les données ne sont pas disponibles, inscrire n-d et expliquer pourquoi.

Échelle des salaires annuels bruts: Dans cette colonne inscrire l'échelon salarial supérieur et inférieur de chaque groupe professionnel de l'entreprise, sauf celui des cadres supérieurs. Veuillez inscrire le traitement de ces derniers selon l'exemple ci-dessous.

Nombre d'employés dans chaque quartile salarial: Pour chaque groupe professionnel, diviser l'échelle des salaires annuels bruts en quatre parties et donner le nombre d'employés dans chaque quartile salarial. Inscrire ces chiffres de manière que le premier quartile corresponde à ceux dont le traitement est le plus élevé.

Dans l'exemple suivant, les cadres intermédiaires touchent entre 30 000 $ et 70 000 $. Quatre d'entre eux touchent de 60 000 $ à 70 000 $ et trente-quatre touchent entre 30 000 $ et 40 000 $.

Dans ces tableaux, inscrire le nombre d'hommes, de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées et de membres de minorités visibles qui se rangent dans chacun des quartiles calculés pour l'ensemble de l'entreprise (p. ex., le nombre de femmes cadres intermédiaires qui sont dans le quartile salarial le plus élevé, soit 60 000 $ à 70 000 $).

Groupe professionnel	Nombre	Pourcentage des employés	Échelle des salaires (en $) annuels bruts	Nombre d'employés dans chaque quartile
Cadres supérieurs	22	.003	55 000 +	2
				5
				12
				3
Cadres intermédiaires	125	.02	70 000 à 30 000	4
				7
				80
				34

Définitions des groupes professionnels généraux

Les définitions des groupes professionnels figurent aux pages 2-4.

Aux tableaux remplis, veuillez joindre une description de chaque discipline qui compose le groupe. Par exemple, le groupe professionnel d'une entreprise pourrait comprendre des ingénieurs, des pilotes, alors qu'un autre comprendra des physiciens et des chimistes.

Lorsque les professionnels ou autres employés ont une désignation d'administrateur, veuillez les ranger dans une catégorie de gestion, c.-à-d. le groupe professionnel 1 ou 2.

Ia. RÉPARTITION PAR GROUPE PROFESSIONNEL, SELON LE SEXE LE 1er JUILLET 1983

Nom de la société de la Couronne

GROUPES PROFESSIONNELS	TOUS LES EMPLOYÉS				HOMMES				FEMMES			
	Nombre	% de tous les employés	Échelle des salaires annuels bruts (en $)	Nombre d'employés dans chaque quartile salarial	Nombre	% de tous les hommes	% de tous les employés	Nombre d'hommes dans chaque quartile salarial	Nombre	% de toutes les femmes	% de tous les employés	Nombre de femmes dans chaque quartile salarial
1. Cadres supérieurs												
2. Cadres intermédiaires												
3. Professionnels												
4. Semi-professionnels et techniciens												
5. Surveillants												
6. Contremaîtres												
7. Employés de bureau												
8. Employés du secteur de la vente												
9. Employés du secteur des services												
10. Travailleurs qualifiés et artisans												
11. Travailleurs manuels spécialisés												
12. Travailleurs manuels non qualifiés												
TOTAUX		-	-	-		-	-	-		-	-	-

Ib. NOMBRE ET RÉPARTITION PAR GROUPE PROFESSIONNEL — MINORITÉS VISIBLES — LE 1er JUILLET 1983

Nom de la société de la Couronne _____

GROUPES PROFESSIONNELS	MINORITÉS VISIBLES				
		HOMMES		FEMMES	
	Nombre d'hommes et de femmes	Nombre	Nombre d'hommes dans chaque quartile salarial	Nombre	Nombre de femmes dans chaque quartile salarial
1. Cadres supérieurs					
2. Cadres intermédiaires					
3. Professionnels					
4. Semi-professionnels et techniciens					
5. Surveillants					
6. Contremaîtres					
7. Employés de bureau					
8. Employés du secteur de la vente					
9. Employés du secteur des services					
10. Travailleurs qualifiés et artisans					
11. Travailleurs manuels spécialisés					
12. Travailleurs manuels non qualifiés					
TOTAUX			-		-

Minorités visibles: Personnes qui ne sont pas de race blanche, les autochones non compris.

Remarque: 1. Lorsque les renseignements ne sont pas disponibles, inscrivez n-d.

2. Les quartiles salariaux sont ceux de l'échelle des salaires annuels bruts de la société de la Couronne, pour chaque groupe professionnel.

Ic. NOMBRE ET RÉPARTITION PAR GROUPE PROFESSIONNEL — AUTOCHTONES LE 1er JUILLET 1983

Nom de la société de la Couronne

GROUPES PROFESSIONNELS	AUTOCHTONES				
	Nombre d'hommes et de femmes	HOMMES		FEMMES	
		Nombre	Nombre d'hommes dans chaque quartile salarial	Nombre	Nombre de femmes dans chaque quartile salarial
1. Cadres supérieurs					
2. Cadres intermédiaires					
3. Professionnels					
4. Semi-professionnels et techniciens					
5. Surveillants					
6. Contremaîtres					
7. Employés de bureau					
8. Employés du secteur de la vente					
9. Employés du secteur des services					
10. Travailleurs qualifiés et artisans					
11. Travailleurs manuels spécialisés					
12. Travailleurs manuels non qualifiés					
TOTAUX			-		-

Autochtones: Indiens inscrits et non inscrits, Métis et Inuit.

Remarque: 1. Lorsque les renseignements ne sont pas disponibles, inscrivez n-d.

2. Les quartiles salariaux sont ceux de l'échelle des salaires annuels bruts de la société de la Couronne, pour chaque groupe professionnel.

Id. NOMBRE ET RÉPARTITION PAR GROUPE PROFESSIONNEL — PERSONNES HANDICAPÉES — LE 1er JUILLET 1983

Nom de la société de la Couronne

GROUPES PROFESSIONNELS	PERSONNES HANDICAPÉES				
		HOMMES		FEMMES	
	Nombre d'hommes et de femmes	Nombre	Nombre d'hommes dans chaque quartile salarial	Nombre	Nombre de femmes dans chaque quartile salarial
1. Cadres supérieurs					
2. Cadres intermédiaires					
3. Professionnels					
4. Semi-professionnels et techniciens					
5. Surveillants					
6. Contremaîtres					
7. Employés de bureau					
8. Employés du secteur de la vente					
9. Employés du secteur des services					
10. Travailleurs qualifiés et artisans					
11. Travailleurs manuels spécialisés					
12. Travailleurs manuels non qualifiés					
TOTAUX			-		-

Personnes handicapées: Personnes dont les possibilités d'emploi semblent être limitées par un handicap physique ou mental.

Remarque: 1. Lorsque les renseignements ne sont pas disponibles, inscrivez n-d.
2. Les quartiles salariaux sont ceux de l'échelle des salaires annuels bruts de la société de la Couronne, pour chaque groupe professionnel.

Ie. RÉPARTITION PAR GROUPE PROFESSIONNEL — EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL — LE 1er JUILLET1983

Nom de la société de la Couronne

GROUPES PROFESSIONNELS	HOMMES Nombre	FEMMES Nombre	MINORITÉS VISIBLES Nombre		AUTOCHTONES Nombre		PERSONNES HANDICAPÉES Nombre	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1 Cadres supérieurs								
2 Cadres intermédiaires								
3 Professionnels								
4 Semi-professionnels et techniciens								
5 Surveillants								
6 Contremaîtres								
7 Employés de bureau								
8 Employés du secteur de la vente								
9 Employés du secteur des services								
10 Travailleurs qualifiés et artisans								
11 Travailleurs manuels spécialisés								
12 Travailleurs manuels non qualifiés								
TOTAUX								

Employés à temps partiel: Employés dont le nombre d'heures de travail est inférieur à celui qui est habituellement prévu pour les employés à temps plein. Par exemple, lorsque ces derniers travaillent 40 heures par semaine, les employés à temps partiel ne font que 20 ou 30 heures.

II. RÉPARTITION PAR GROUPE PROFESSIONNEL, SELON LE SEXE — LE 1er JUILLET 1978*

Nom de la société de la Couronne

*Si la société ne peut fournir les données de 1978, celles qui sont disponibles pour une quelconque année postérieure devraient être fournies, avec des notes explicatives.

GROUPES PROFESSIONNELS	TOUS LES EMPLOYÉS				HOMMES				FEMMES			
	Nombre	% de tous les employés	Échelle des salaires annuels bruts en 1978 (en $)	Nombre d'employés dans chaque quartile salarial	Nombre	% de tous les hommes	% de tous les employés	Nombre d'hommes dans chaque quartile salarial	Nombre	% de toutes les femmes	% de tous les employés	Nombre de femmes dans chaque quartile salarial
1. Cadre supérieurs												
2. Cadre intermédiaires												
3. Professionnels												
4. Semi-professionnels et techniciens												
5. Surveillants												
6. Contremaîtres												
7. Employés de bureau												
8. Employés du secteur de la vente												
9. Employés du secteur des services												
10. Travailleurs qualifiés et artisans												
11. Travailleurs manuels spécialisés												
12. Travailleurs manuels non qualifiés												
TOTAUX												

Ig. NOMBRE ET RÉPARTITION PAR GROUPE PROFESSIONNEL — MINORITÉS VISIBLES — LE 1er JUILLET 1978

Nom de la societe de la Couronne

GROUPES PROFESSIONNELS	MINORITÉS VISIBLES				
	Nombre d'hommes et de femmes	HOMMES		FEMMES	
		Nombre	Nombre d'hommes dans chaque quartile salarial	Nombre	Nombre de femmes dans chaque quartile salarial
1. Cadres supérieurs					
2. Cadres intermédiaires					
3. Professionnels					
4. Semi-professionnels et techniciens					
5. Surveillants					
6. Contremaîtres					
7. Employés de bureau					
8. Employés du secteur de la vente					
9. Employés du secteur des services					
10. Travailleurs qualifiés et artisans					
11. Travailleurs manuels spécialisés					
12. Travailleurs manuels non qualifiés					
TOTAUX			-		-

Minorités visibles: Personnes qui ne sont pas de race blanche, les autochones non compris.

Remarque: 1. Lorsque les renseignements ne sont pas disponibles, inscrivez n-d.
2. Les quartiles salariaux sont ceux de l'échelle des salaires annuels bruts de la société de la Couronne, pour chaque groupe professionnel.

Ih. NOMBRE ET RÉPARTITION PAR GROUPE PROFESSIONNEL — AUTOCHTONES LE 1er JUILLET 1978

Nom de la société de la Couronne

GROUPES PROFESSIONNELS	AUTOCHTONES				
		HOMMES		FEMMES	
	Nombre d'hommes et de femmes	Nombre	Nombre d'hommes dans chaque quartile salarial	Nombre	Nombre de femmes dans chaque quartile salarial
1. Cadres supérieurs					
2. Cadres intermédiaires					
3. Professionnels					
4. Semi-professionnels et techniciens					
5. Surveillants					
6. Contremaîtres					
7. Employés de bureau					
8. Employés du secteur de la vente					
9. Employés du secteur des services					
10. Travailleurs qualifiés et artisans					
11. Travailleurs manuels spécialisés					
12. Travailleurs manuels non qualifiés					
TOTAUX			-		-

Autochtones: Indiens inscrits et non inscrits, Métis et Inuit.

Remarque: 1. Lorsque les renseignements ne sont pas disponibles, inscrivez n-d.

2. Les quartiles salariaux sont ceux de l'échelle des salaires annuels bruts de la société de la Couronne, pour chaque groupe professionnel.

II. NOMBRE ET RÉPARTITION PAR GROUPE PROFESSIONNEL — PERSONNES HANDICAPÉES — LE 1er JUILLET 1978

Nom de la société de la Couronne

GROUPES PROFESSIONNELS	PERSONNES HANDICAPÉES				
	Nombre d'hommes et de femmes	HOMMES		FEMMES	
		Nombre	Nombre d'hommes dans chaque quartile salarial	Nombre	Nombre de femmes dans chaque quartile salarial
1. Cadres supérieurs					
2. Cadres intermédiaires					
3. Professionnels					
4. Semi-professionnels et techniciens					
5. Surveillants					
6. Contremaîtres					
7. Employés de bureau					
8. Employés du secteur de la vente					
9. Employés du secteur des services					
10. Travailleurs qualifiés et artisans					
11. Travailleurs manuels spécialisés					
12. Travailleurs manuels non qualifiés					
TOTAUX			-		-

Personnes handicapées: Personnes dont les possibilités d'emploi semblent être limitées par un handicap physique ou mental.

Remarque: 1. Lorsque les renseignements ne sont pas disponibles, inscrivez n-d.

2. Les quartiles salariaux sont ceux de l'échelle des salaires annuels bruts de la société de la Couronne, pour chaque groupe professionnel.

Ij. RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUES DES FEMMES, DES AUTOCHTONES, DES MINORITÉS VISIBLES, DES PERSONNES HANDICAPÉES — LE 1er JUILLET 1983

Nom de la société de la Couronne

PROVINCE OU TERRITOIRE	NOMBRE DE TOUS LES EMPLOYÉS	FEMMES		AUTOCHTONES		MINORITÉS VISIBLES		PERSONNES HANDICAPÉES	
	Nombre	Nombre	% de tous les employés dans cette province/ territoire	Nombre	% de tous les employés dans cette province/ territoire	Nombre	% de tous les employés dans cette province/ territoire	Nombre	% de tous les employés dans cette province/ territoire
1 Territoires du Nord-Ouest									
2 Yukon									
3 Terre-Neuve									
4 Île-du-Prince-Édouard									
5 Nouvelle-Écosse									
6 Nouveau Brunswick									
7 Québec									
8 Ontario									
9 Manitoba									
10 Saskatchewan									
11 Alberta									
12 Colombie-Britannique									
CANADA									

Autochtones: Indiens inscrits et non inscrits, Métis et Inuit.

Minorités visibles: Personnes qui ne sont pas de race blanche, les autochtones non compris.

Personnes handicapées: Personnes dont les possibilités d'emploi semblent être limitées par un handicap physique ou mental.

Ik. EMPLOYÉS PERMANENTS ENGAGÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Nom de la société de la Couronne

GROUPES PROFESSIONNELS	EMPLOYÉS ENGAGÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS								
	Nombre	Nombre Hommes	Nombre Femmes	Nombre de minorités visibles		Nombre d'autochtones		Nombre de personnes handicapées	
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1. Cadres supérieurs									
2. Cadres intermédiaires									
3. Professionnels									
4. Semi-professionnels et techniciens									
5. Surveillants									
6. Contremaîtres									
7. Employés de bureau									
8. Employés du secteur de la vente									
9. Employés du secteur des services									
10. Travailleurs qualifiés et artisans									
11. Travailleurs manuels spécialisés									
12. Travailleurs manuels non qualifiés									
TOTAUX									

Minorités visibles: Personnes qui ne sont pas de race blanche, les autochtones non compris.

Autochtones: Indiens inscrits et non inscrits, Métis et Inuit.

Personnes handicapées: Personnes dont les possibilités d'emploi semblent être limitées par un handicap physique ou mental.

Remarque: 1. Lorsque les renseignements ne sont pas disponibles, inscrivez n-d.

2. Les quartiles salariaux sont ceux de l'échelle des salaires annuels bruts de la société de la Couronne, pour chaque groupe professionnel.

II. EMPLOYÉS PERMANENTS MIS EN DISPONIBILITÉ OU LICENCIÉS PAR LA SOCIÉTÉ AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Nom de la société de la Couronne

GROUPES PROFESSIONNELS	EMPLOYÉS MIS EN DISPONIBILITÉ OU LICENCIÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS								
	Nombre	Nombre Hommes	Nombre Femmes	Nombre de minorités visibles		Nombre d'autochtones		Nombre de personnes handicapées	
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1. Cadres supérieurs									
2. Cadres intermédiaires									
3. Professionnels									
4. Semi-professionnels et techniciens									
5. Surveillants									
6. Contremaîtres									
7. Employés de bureau									
8. Employés du secteur de la vente									
9. Employés du secteur des services									
10. Travailleurs qualifiés et artisans									
11. Travailleurs manuels spécialisés									
12. Travailleurs manuels non qualifiés									
TOTAUX									

Minorités visibles: Personnes qui ne sont pas de race blanche, les autochtones non compris.

Autochtones: Indiens inscrits et non inscrits, Métis et Inuit.

Personnes handicapées: Personnes dont les possibilités d'emploi semblent être limitées par un handicap physique ou mental.

Remarque: 1. Ne pas inclure les employés non permanents, comme les travailleurs saisonniers.

2. Lorsque les renseignements ne sont pas disponibles, inscrivez n-d.

Im. EMPLOYÉS PERMANENTS PROMUS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Nom de la société de la Couronne

GROUPES PROFESSIONNELS	EMPLOYÉS PROMUS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS								
	Nombre	Nombre Hommes	Nombre Femmes	Nombre de minorités visibles		Nombre d'autochtones		Nombre de personnes handicapées	
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1. Cadres supérieurs									
2. Cadres intermédiaires									
3. Professionnels									
4. Semi-professionnels et techniciens									
5. Surveillants									
6. Contremaîtres									
7. Employés de bureau									
8. Employés du secteur de la vente									
9. Employés du secteur des services									
10. Travailleurs qualifiés et artisans									
11. Travailleurs manuels spécialisés									
12. Travailleurs manuels non qualifiés									
TOTAUX									

Minorités visibles: Personnes qui ne sont pas de race blanche, les autochtones non compris.

Autochtones: Indiens inscrits et non inscrits, Métis et Inuit.

Personnes handicapées: Personnes dont les possibilités d'emploi semblent être limitées par un handicap physique ou mental.

Remarque: 1. Les travailleurs promus sont ceux qui sont passés à un niveau supérieur d'après le système de classification de la société.

2. Lorsque les renseignements ne sont pas disponibles, inscrivez n-d.

PARTIE II: PRATIQUES D'EMPLOI

Veuillez écrire vos réponses sur une feuille séparée, en numérotant chaque réponse.

1. Programmes actuels d'égalité en matière d'emploi

   1.1 L'égalité en matière d'emploi est-elle un des objectifs actuels de votre organisation? Dans l'affirmative, veuillez décrire cet objectif.

   1.2 a) Avez-vous un programme officiel d'égalité en matière d'emploi ou un programme d'action positive?

   b) Quand a-t-il été établi?

   c) Quels groupes sont visés par le programme?

   1.3 Quelles sont les initiatives majeures qui ont été entreprises en vertu du (ou des) programme(s) précité(s)?

   1.4 a) Les pratiques du bureau du personnel de votre organisation ont-elles été examinées en vue d'éliminer la discrimination systémique? Dans l'affirmative, quels ont été les résultats de l'analyse?

   b) Y a-t-il des politiques ou pratiques du service du personnel qui ont été modifiées précisément pour améliorer les possibilités d'emploi et la mobilité des membres des groupes cibles? Dans l'affirmative, veuillez expliquer les changements et en décrire les effets.

   1.5 Les profils de poste et descriptions de tâches ont-ils été examinés pour déterminer si les critères actuels de sélection (par exemple, taille, poids, études) tiennent à des stéréotypes plutôt qu'aux exigences du poste? Dans l'affirmative, veuillez décrire les postes pour lesquels des changements ont été apportés.

   1.6 Qui est chargé de la mise sur pied de programmes d'action positive ou d'égalité en matière d'emploi dans votre organisation? De qui cette personne relève-t-elle?

   a) Quelle responsabilité, s'il y a lieu, les cadres hiérarchiques ont-ils relativement à ces programmes?

   1.7 Des objectifs précis ou numériques visant les membres des groupes cibles ont-ils été établis? Dans l'affirmative, veuillez décrire comment les objectifs sont fixés, les calendriers établis et le suivi des résultats assuré.

   1.8 Rassemblez-vous actuellement des données visant à déterminer le nombre et la mobilité des membres des groupes cibles dans votre organisation? Dans l'affirmative, veuillez préciser.

   1.9 Offrez-vous des programmes de formation et de perfectionnement en vue d'éliminer les stéréotypes professionnels et les préjugés, ou pour augmenter la qualification des membres des groupes cibles? Dans l'affirmative, veuillez les décrire et nommer les groupes d'employés qui en ont profité.

   1.10 Avez-vous effectué des analyses coûts-avantages pour ce qui concerne les programmes d'égalité en matière d'emploi et d'action positive? Dans l'affirmative, veuillez en fournir un résumé.

1.11 Comment assurez-vous que quelqu'un assume la responsabilité des résultats de vos programmes d'égalité en matière d'emploi et d'action positive? Quels encouragements ou mesures dissuasives employez-vous?

1.12 Décrivez, d'après votre expérience, les mesures d'égalité en matière d'emploi et d'action positive que vous avez trouvées les plus productives dans la création de débouchés pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

2. Organisation

2.1 Veuillez fournir des doubles des organigrammes (de l'ensemble de votre société et de ses divisions) que vous utilisez habituellement.

2.2 a) Veuillez décrire les groupes d'étude que vous avez créés pour étudier de grandes questions telles que la productivité, les conséquences de la micro-électronique, etc.

b) Quel est le pourcentage de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées et de membres de minorités visibles dans chacun de ces groupes d'étude?

3. Politiques et pratiques dans votre service du personnel

3.1 Votre organisation offre-t-elle les avantages suivants:

- Mesures pour le soin des enfants, y compris des garderies
- Transport du domicile au travail et vice-versa
- La possibilité de prendre des congés prolongés
- La possibilité de modifier son horaire de travail et d'en adopter un à temps partiel* ou à temps plein
- Un horaire de travail flexible**
- Des rampes d'accès et des installations spéciales pour les personnes handicapées

Dans l'affirmative, veuillez décrire brièvement la politique et les pratiques actuelles à cet égard.

3.2 Quelles aides ont été mises à la disposition des personnes handicapées ou quels changements ont été apportés à leur intention?

---

* Temps partiel: horaires qui représentent une partie de la semaine normale de travail, par exemple, fins de semaine, matinées, 2 jours par semaine.

** Horaire flexible: les employés choisissent, dans une certaine mesure, leurs heures de travail, pourvu qu'ils travaillent le nombre d'heures réglementaire. Ces horaires comprennent généralement une plage (peut-être 6 heures), durant laquelle tous les employés doivent être au travail. Toutefois, un employé peut choisir de rentrer une heure ou une demi-heure en retard et rendre le temps après la fermeture. En revanche, ils peuvent commencer plus tôt et terminer plus tôt.

3.3 Avez-vous une politique en vertu de laquelle les employés ont la priorité lorsqu'il s'agit de promotions? Dans l'affirmative, décrire comment (p. ex., affichage des postes, répertoire, ancienneté et autres) les candidats sont sélectionnés pour chacun des groupes professionnels indiqués à la première partie.

3.4 Avez-vous une méthode permettant aux employés de se proposer pour une promotion ou un programme de formation? Dans l'affirmative, veuillez la décrire.

3.5 Avez-vous une méthode*** pour identifier les employés qui ont un grand potentiel? Dans l'affirmative, veuillez décrire les critères utilisés et comment le choix est fait.

3.6 Pour chacun des groupes professionnels décrits à la première partie, quel est le taux de recrutement interne et externe?

3.7 Pour chacun des groupes professionnels de la première partie, veuillez indiquer les méthodes utilisées pour le recrutement externe, par exemple, petites annonces, cabinet de recrutement de cadres, agences d'emploi, bouche à oreille, prospectus, etc.

3.8 Exigez-vous qu'un employé puisse aller travailler dans une autre région? Dans l'affirmative, veuillez décrire votre politique et vos pratiques à cet égard.

3.9 Avez-vous adopté des programmes pour favoriser le bilinguisme à divers niveaux? Dans l'affirmative, veuillez les décrire et donner votre opinion sur les aspects positifs et négatifs de leur conception, leur mise en œuvre et leur suivi.

3.10 Quels programmes envisagez-vous ou avez-vous mis au point pour faire face à l'incidence de l'évolution technologique sur les employés? Veuillez préciser leurs conséquences pour les membres des groupes cibles.

3.11 Y a-t-il un recours pour les employés qui estiment avoir été lésés par une décision ou une action du service du personnel, laquelle, selon eux, aurait été prise en raison du fait qu'ils sont de sexe féminin, qu'ils appartiennent à une minorité visible ou qu'ils sont autochtones ou handicapés? Dans l'affirmative, veuillez en donner une description.

4. Les réponses n'ayant pas été satisfaisantes, cette question a été annulée. On demandait ici aux sociétés d'indiquer, par ordre d'importance, les conditions qui gênent l'égalité en matière d'emploi de chacun des groupes cibles.

5. Régimes d'ancienneté

5.1 Veuillez indiquer quels groupes d'employés ont une convention collective; préciser le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de leur syndicat et joindre des exemplaires de toutes les conventions collectives en vigueur. Indiquez les dispositions de la convention qui portent sur la

*** Toute méthode ayant pour objet de sélectionner les employés à qui on accordera une attention spéciale et dont on favorisera l'avancement du fait qu'ils semblent particulièrement doués.

nomination à un poste, les promotions, les mutations et les licenciements. Voici des exemples de ces dispositions:

Perte d'ancienneté lors d'une mutation. L'employé muté à un nouveau service perd-il son ancienneté, si bien qu'il est le premier à être licencié si les effectifs sont réduits?

Baisse de traitement lors d'une mutation. L'employé muté reçoit-il le traitement le plus bas du nouveau service, même si ce traitement est inférieur à celui qu'il touchait avant sa mutation?

Avis insuffisant. Les postes vacants dans les services où la plupart des employés sont des hommes/blancs sont-ils affichés là où les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées peuvent les voir?

Existe-t-il une politique dans l'entreprise selon laquelle le dernier employé embauché est le premier à être licencié? Y a-t-il des exceptions dans le cas d'un employé qui fait un très bon travail ou pour des raisons d'action positive?

5.2 Il y a des employeurs qui fondent leurs décisions concernant les promotions et les licenciements sur l'ancienneté. Si c'est votre politique à l'égard des employés non syndiqués, veuillez répondre à la question suivante:

a) Lorsqu'un employé est muté à un nouveau service, perd-il son ancienneté, si bien qu'il est le premier à être licencié lorsque les effectifs sont réduits?

6. Avantages

Employés non syndiqués:

6.1 Quelle est la politique relative à l'admissibilité aux congés parentaux et de maternité, à leur durée, de même qu'au moment où ils peuvent être pris?

6.2 Veuillez décrire les avantages sociaux de chaque groupe professionnel.

Employés syndiqués:

6.3 En utilisant les conventions collectives mentionnées en 5.1, veuillez indiquer quelles sont les dispositions qui se rapportent aux avantages sociaux.

Annexe E

Documents de recherche

La Commission a passé des contrats pour la rédaction de 39 documents de recherche portant sur des questions pertinentes à son mandat.

Dans la présente annexe, le lecteur trouvera de courts résumés de ces documents qui sont présentés en ordre alphabétique, par auteur.

Documents de recherche

Agarwal, Naresh C.

Economic Costs of Employment Discrimination. Étude de la répartition professionnelle et des taux de chômage des femmes, des autochtones et des minorités visibles. L'ouvrage aborde les effets de la discrimination sur la production nationale, les frais des employeurs, la productivité et le niveau de vie des groupes concernés.

Bakker, Isabella

The International Context: How do Canadian Women Fare Compared to Women in the Rest of the OECD Region? L'auteur analyse la situation économique des Canadiennes par rapport aux femmes vivant dans les autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Elle étudie notamment les taux d'activité, les mesures favorisant la parité salariale, la ségrégation professionnelle ainsi que les politiques relatives aux pensions et à la fiscalité.

Bankier, Jennifer

Equality, Affirmative Action, and the Charter: Reconciling "Inconsistent Sections". Analyse des parties apparemment contradictoires de la Charte des droits et libertés, suivie d'une proposition pour leur conciliation. La discrimination et les principes de l'égalité sont analysés, eu égard à la situation aux États-Unis.

Beck, J. Helen

Target Groups and the Charter of Rights: Business Organizations, the Handicapped and Women. Résumé des mémoires soumis au Comité mixte spécial sur la constitution par les groupes représentant le monde des affaires, les personnes handicapées et les femmes, l'accent étant mis sur les questions relevant du mandat de la Commission.

Bellemare, Diane; Dussault, Ginette; Poulin-Simon, Lise

Les femmes et l'économie. Étude des conséquences sur les femmes de l'évolution du salariat depuis un siècle. Les taux de chômage, la ségrégation des emplois et les tendances du marché du travail, entre autres, sont analysés.

Blumrosen, Alfred W.

Improving Equal Employment Opportunity Laws: Lessons from the United States Experience. Étude de l'action positive et du respect des contrats aux États-Unis et description d'une loi idéale sur l'égalité en matière d'emploi.

Further Notes on the U.S. Experience. Évaluation de certains aspects administratifs liés à l'établissement et à la mise en œuvre d'un plan d'action positive, des déclarations demandées aux employeurs et de la qualification du personnel chargé de l'égalité en matière d'emploi au gouvernement et dans le secteur privé.

Buckland, Lin

Education and Training: Equal Opportunities or Barriers to Employment? Analyse des questions portant sur la formation et l'enseignement par rapport aux inégalités en matière d'emploi. L'auteur examine les théories socio-économiques de l'enseignement, les données empiriques sur l'accès à l'enseignement, les obstacles en matière d'éducation et les conséquences, pour les groupes défavorisés, de l'évolution de l'économie et de la population active.

Calzavara, Liviana

Trends in the Employment Opportunities of Women in Canada. Analyse de la situation des travailleuses canadiennes depuis les cinquante dernières années. L'auteur fournit des données sur les taux d'activité et de chômage des hommes et des femmes, le travail à temps partiel, les gains, ainsi que sur la répartition des travailleurs par profession et secteur d'activité. Elle analyse les explications socio-économiques actuelles des écarts, notamment à l'égard des salaires et de la répartition par profession.

Chester, R. Simon G.

Equality in Employment: Observations from International and Comparative Law. Survol d'un certain nombre de travaux sur l'égalité en matière d'emploi rédigés par diverses instances ailleurs qu'en Amérique du Nord. L'auteur résume les déclarations, accords, conventions et recommandations des organisations internationales et donne un aperçu des lois et pratiques en matière d'emploi relatives aux femmes, aux personnes handicapées et aux minorités en Grande-Bretagne, en Allemagne de l'Ouest, dans les Pays-Bas, en France, en Norvège, en Suède, en Australie et au Japon.

Cleveland, Janet

Implementation of Affirmative Action Programs in the Current Workplace Context. Analyse de questions portant sur les relations de travail, notamment les lois sur les normes en matière d'emploi et les régimes de négociations collectives ainsi que de leurs impacts sur les programmes d'action positive.

Eichler, Margrit

Equality in Employment. Exposé sur l'importance de l'égalité en matière d'emploi pour les femmes, vue sous l'angle de l'élaboration de la politique sociale au Canada. L'auteur décrit des mesures visant à assurer l'égalité d'accès à l'emploi et des conditions égales de travail pour les hommes et les femmes.

The Connection between Paid and Unpaid Labour and its Implication for Creating Equality for Women in Employment. Étude du débat sur la façon de mesurer la valeur du travail non rémunéré, vu son importance pour le maintien de la population active salariée. Analyse des moyens de distinguer le travail non rémunéré à caractère privé de celui d'utilité publique.

Erin Research
(préparé par Kasia Seydegart et George Spears)

"You'd Think You Were in Heaven": Federal Government Legislation, Policy, and Programs that Affect Equality in Employment of Four Target Groups. Énumération et évaluation des lois, des programmes et des politiques du gouvernement fédéral (autres que celles qui relèvent du mandat de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) qui influent sur l'emploi et le travail des femmes, des personnes handicapées, des autochtones et des minorités visibles.

Gold, Marc

The Constitutional Dimensions of Promoting Equality in Employment. Analyse des aspects constitutionnels des mesures fédérales visant à favoriser l'égalité en matière d'emploi, ainsi que de la portée de la juridiction législative fédérale, de l'impact de la Charte des droits et libertés et de la mesure dans laquelle le litige permet de servir la cause de l'égalité en matière d'emploi.

Goldfarb Consultants

An Analysis of Canadian Women. Compilation et analyse de données sur les attitudes et le comportement des Canadiennes, d'après une documentation datant de 1976 à 1983.

Gunderson, Morley

Labour Market Aspects of Inequality in Employment and their Application to Crown Corporations. Examen de l'égalité en matière d'emploi dans les sociétés d'État, fondé sur des principes théoriques et des données empiriques et compte tenu de la discrimination et des inégalités du marché du travail. L'auteur analyse les origines de la discrimination pour ensuite présenter différentes solutions possibles en matière de politique en vue de réduire la discrimination et les inégalités.

Head, Wilson A.

The Concept of Race and Racism in Human Societies. Résumé de l'évolution de la notion de race comme moyen d'identifier et de classer les peuples. L'auteur examine les problèmes que soulèvent de telles distinctions de races, qu'il s'agisse de phénomènes sociaux ou biologiques.

Hughes, Patricia

Determinants of Discrimination. Étude des déterminants psychologiques, socio-culturels et économiques des préjugés et de la discrimination.

Equality in Political Theory. Étude des écrits de théoriciens politiques et de philosophes, d'Aristote à Rawls, et plus particulièrement du concept de l'égalité dans la théorie libérale et libérale-démocrate.

Issues under the Charter. Étude pour déterminer si des actions en justice peuvent être intentées contre des particuliers et des sociétés d'État aux termes de la Charte des droits et libertés, ainsi que la mesure dans laquelle les programmes d'action positive sont compatibles avec les droits en matière d'égalité garantis par l'article 15(1) de la Charte.

Terms of Reference: Definitions. Analyse du sens de quatre concepts essentiels à toute étude sur l'égalité: handicap, discrimination, qualifications professionnelles *de bonne foi* et environnement approprié.

Kaplansky, Marsha

Target Groups and the Charter of Rights: Native Peoples, Visible Minorities, and Labour's Reaction. Résumés des mémoires sur les questions d'égalité présentés par les groupes d'autochtones, les minorités visibles et les organisations de travail au Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes sur la Constitution, à la Conférence des premiers ministres de 1978 sur la Constitution et à la Conférence des premiers ministres de 1983 sur les questions constitutionnelles touchant les autochtones.

Katz, Sharon

CEIC and Target Group Members. Description générale des programmes de formation, de création d'emplois et d'action positive ainsi que des services de placement, de counselling et d'information sur le marché du travail offerts par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. L'auteur fournit également des données sur la proportion de membres des groupes cibles inscrits aux cours de formation et donne un aperçu des services spéciaux destinés aux groupes défavorisés.

Lampkin, Lorna

Visible Minorities in Canada. Résumé des profils historiques et socio-culturels des minorités visibles au Canada, entre autres les Noirs, les Chinois, les Japonais, les ressortissants de l'Asie du Sud, de l'Asie du Sud-Est et de l'Amérique latine.

Mahoney, Kathleen

Day Care and Equality in Canada. Examen de l'influence des garderies sur l'égalité des femmes en matière d'emploi. Sont étudiés les aspects sociaux, légaux, financiers et fiscaux des différentes formes de garderie.

Monica Townson Associates Inc.
(préparé par Monica Townson)

The Socio-Economic Costs and Benefits of Affirmative Action for Canada. Analyse de la situation générale des femmes, des personnes handicapées, des autochtones et des minorités visibles par rapport à l'emploi et de l'action positive comme moyen d'améliorer les possibilités d'emploi de ces groupes. L'auteur évalue les avantages et les coûts de l'action positive en tenant compte des programmes de ce genre adoptés aux États-Unis.

Mossman, Mary Jane

Gender, Equality and the Charter. Analyse des différentes notions de l'égalité et comment cette dernière peut être réalisée aux termes de la Charte des droits et libertés et à la lumière du «Bill of Rights» et du droit constitutionnel des États-Unis.

Phillips, D. Rhys

Equality in the Labour Market: The Potential of Affirmative Action. Rapport détaillé sur les principes de l'action positive en tant que stratégie pour éliminer la discrimination en matière d'emploi. Description de la situation professionnelle des femmes, des autochotones, des personnes handicapées et des minorités visibles, et exposé des objectifs de la politique fédérale relative au marché du travail.

Podoluk, Jenny

Profiles of the Canadian Labour Market. Profils du marché du travail canadien, tirés principalement du recensement de 1981 et portant principalement sur les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées.

Powless, Richard C.

Native People and Employment. Exposé sur les conditions socio-économiques des autochtones, l'histoire des premières nations indiennes et sur les programmes et politiques du gouvernement fédéral.

Rioux, Marcia H.

Labelled Disabled and Wanting to Work. Analyse des obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les personnes handicapées, notamment la politique sociale et la politique d'emploi, les régimes de revenu pour les personnes handicapées, les obstacles que posent les lois, l'enseignement et le transport. L'auteur examine diverses solutions qui ont été proposées pour éliminer ces obstacles, y compris des modèles de vie autonome, la réadaptation professionnelle, des régimes de revenu différents, des politiques antidiscriminatoires, la stimulation économique et les programmes d'emploi.

Schusheim, Evelyn R.

Federal-Provincial Cost Sharing Arrangements. Analyse de deux formules de participation aux frais, soit le financement global et les subventions conditionnelles, pour financer les mesures provinciales visant l'égalité en matière d'emploi.

Tax Incentives and Their Application to Equal Opportunity Measures. Analyse des stimulants fiscaux actuels, aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu, et des stimulants fiscaux éventuels pour servir la cause des mesures visant l'égalité en matière d'emploi.

Swinton, Katherine

Restraints on Government Efforts to Promote Equality in Employment: Labour Relations and Constitutional Considerations. Analyse des questions constitutionnelles canadiennes et plus spécialement de celles découlant de la Charte des droits et libertés. L'auteur se penche sur les conséquences des mesures d'égalité en matière d'emploi pour les relations de travail, le processus de négociation collective, et les systèmes d'ancienneté.

Urban Dimensions Group, Inc.
(préparé par Edward B. Harvey et John H. Blakely)

Strategies for Establishing Affirmative Action Goals and Timetables. Étude technique des élements d'un programme d'action positive. L'auteur décrit les éléments du programme d'action positive américain, notamment l'analyse de la disponibilité, la fixation des objectifs en fonction du marché du travail, le contrôle et la vérification, et leur applicabilité au Canada.

Weinfeld, Morton

The Social Costs of Discrimination in Canada. Examen des effets de la discrimination en matière d'emploi sur les particuliers et sur la société, et surtout sur les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

William M. Mercer Limited
(préparé par Lynne Sullivan et David Alexander)

Non-Discrimination in Base Pay. Compilation des lois fédérales touchant la question de la non-discrimination sur le plan des salaires et analyse des lignes directrices sur le salaire égal et des textes interprétatifs de la Commission canadienne des droits de la personne. L'auteur décrit des techniques pour déterminer si les systèmes d'emploi défavorisent certains groupes, et des lignes directrices pour une évaluation du travail et une gestion des salaires qui soient tous deux équitables.

Women Associates Consulting Inc.

Issues in Affirmative Action: An Overview. L'auteur donne les éléments des programmes d'action positive et d'égalité des chances et décrit les pratiques discriminatoires en matière d'emploi.

Annexe F

Personnel de la Commission

Personnel de la Commission

Commissaire	Juge Rosalie Silberman Abella	
Coordonnatrice exécutive	Bernadette Sulgit	
Analystes-recherchistes	Judith Bellis Lynn Bevan Christine Caouette Marilyn Leitman Stephen Sharzer Paul Sniderman	
Bibliothécaire-recherchiste	Lorraine Wilson	
Recherchiste	Peter Bernhardt	
Coordonnatrice administrative	Eunice Bartolucci	
Coordonnatrice des réunions et des mémoires	Lori Brown	
Aide de bureau	Sherri Richardson	
Spécialiste du traitement de textes	Ramola Vanderhyden	
Dactylographe principale	Gloria Goodman	
Services administratifs	Leigh Bartlett Connie Carter Sharon DePasquale Kathleen Donnelly Margaret Forbes	Gail Hill Edwine Hugenholtz Yvonne Litman Lynda Pape Shirley Sargent Nighat Sukhera
Adjointes à la Coordonnatrice des réunions et des mémoires	Monica Carr Louise Cohn Julia Moulden	
Réviseurs, version anglaise	Lynn Bevan Barbara Moon Bernadette Sulgit	
Réviseur, version française	Josette Duchesne	
Agent des finances	Hersh Howard	
Conception de la page couverture	Lyle Ford	

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

Abram, Morris B., «What Constitutes a Civil Right?», *New York Times Magazine*, 10 juin 1984, p. 53.

Acton, Norman, «L'emploi des personnes handicapées : quel avenir se prépare?», *Revue internationale du travail*, vol. 120, nº 1, janvier-février 1981, p. 1-16.

Adams, Jane, «First Things First: Equity for Women Through Paid Skill Development Leave», étude nº 8 préparée pour le Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme et présentée au Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1983

Adams, R.J.; Draper, P.M. et Ducharme, Claude, *L'éducation et le travailleur canadien : rapport de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité*, Ottawa, Travail Canada, 1979.

Agarwal, Naresh C., «Male-Female Pay Inequity and Public Policy in Canada and the U.S.», *Relations Industrielles*, vol. 37, nº 4, 1982, p. 780-802. Un résumé français est fourni à la fin de l'article : «L'action gouvernementale en matière d'égalité de salaires au Canada et aux États-Unis», p. 802-804.

Akabas, Sheila H. et Piccoli, J. George, éd., *Establishing Affirmative Action for the Disabled: Issues and Guidelines*, New York, Columbia University School of Social Work, 1976.

Alexander, Judith A., *Equal-Pay-for-Equal-Work Legislation in Canada*, document de travail nº 252, préparé pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1984.

Alliance autochtone du Québec Inc., «Mémoire présenté à la Commission parlementaire de la Présidence du Conseil et de la Constitution», Assemblée nationale du Québec, 24 novembre 1983.

Allport, Karin, «Equal Pay For Equal Work? Of Course. But How About Equal Pay for Comparable Work? Should House-Painters Make More Than Nurses?», *Across the Board*, vol. 17, octobre 1980, p. 22-25.

Anisef, Paul et Okihiro, Norman, (avec Carl James), *Losers and Winners: The Pursuit of Equality and Social Justice in Higher Education*, Toronto, Butterworths, 1982.

Anisef, Paul; Paasche J. Gottfried et Turrittin, Anton H., *Is the Die Cast? Educational Achievements and Work Destinations of Ontario Youth*, Toronto, ministère de l'Éducation et ministère des Collèges et Universités de l'Ontario, 1980.

Annuaire canadien des droits de la personne 1983, Gérald-A. Beaudouin et Walter Surma Tarnopolsky, Toronto, Carswell, 1983.

Apprendre : un défi pour la vie : proposition pour combler le fossé entre le travail et la formation, rapport du Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement présenté au Ministre de l'Emploi et de l'Immigration, Ottawa, mars 1984.

Armstrong, Pat et Armstrong, Hugh, *The Double Ghetto: Canadian Women and their Segregated Work*, Toronto, McClelland and Stewart, 1978.

Armstrong, Pat et Armstrong, Hugh, *Une majorité laborieuse : les femmes qui gagnent leur vie, mais à quel prix*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1983.

Armstrong, Pat et Armstrong, Hugh, *Women and Jobs: The Canadian Case*, Ottawa, Centre canadien de recherche en politiques de rechange, 1981.

Arnopoulos, Sheila McLeod, *Problèmes des femmes immigrantes sur le marché du travail canadien*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1979.

Association canadienne des administrateurs de législation du travail, Women's Policy Committee, *Equal Pay in Canada*, Saskatoon, 1977.

Association pour les femmes canadiennes en science et technologie, *Proceedings of the First National Conference for Women in Science, Engineering and Technology*, 20-22 mai 1983, Vancouver, Association pour les femmes canadiennes en science et technologie, 1983.

Atkinson, Tom, «Differences Between Male and Female Attitudes Toward Work», *The Canadian Business Review*, vol. 10, nº 2, été 1983, p. 47-51.

A.T.& T., *Two Experimental Day Care Centers that Closed*, World of Work Report, New York, Work in America Institute, 1977.

Audetta, Ken, *The Underclass*, New York, Random House, 1982.

Auerbuch, Stevanne et Rivaldo, James A., *Rationale for Child Care Services: Programs versus Politics*, New York, Human Sciences Press, 1975.
Australie, Department of Prime Minister and Cabinet, *Affirmative Action for Women. A Policy Discussion Paper*, 2 vol., Canberra, Australian Government Publishing Service, 1984.

Backhouse, Constance et Cohen, Leah, *The Secret Oppression. Sexual Harassment of Working Women*, Toronto, Macmillan, 1978.
Bannon, Christi, *Report of the Findings of Employment and Training Needs of Native Women in Ontario*, Toronto, Ontario Native Women's Association, 1983.
Barrett, Nancy S., «The Impact of Public Policy Programs on the Status of Women: Obstacles to Economic Parity for Women», *The American Economic Review*, vol. 72, nº 2, mai 1982, p. 160-165.
Beck, Stanley M. et Bernier, Ivan, éd., *Canada and the New Constitution: The Unfinished Agenda*, 2 vol., Montréal, Institut de recherches politiques, 1983.
Bélanger, R.; Lynd, D. et Mouelhi, M., *L'université à temps partiel : majorité des diplômés de demain?*, Ottawa, Statistique Canada, 1982.
Bellemare, Diane et Poulin-Simon, Lise, *Le plein emploi : pourquoi?*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, Université du Québec à Montréal (LABREV), Institut de recherche appliquée sur le travail, Montréal, 1983.
Beller, Andrea H., «The Impact of Equal Opportunity Policy on Sex Differentials in Earnings & Occupations», *The American Economic Review*, vol. 72, nº 2, mai 1982, p. 171-175.
Belsky, Jay et Steinberg, Lawrence O., «The Effects of Day Care: A Critical Review», *Child Development*, vol. 49, nº 4, décembre 1978, p. 929-949.
Belton, Robert, «Discrimination and Affirmative Action: An Analysis of Competing Theories of Equality and Weber», *North Carolina Law Review*, vol. 59, mars 1981, p. 531-598.
Berger, Thomas R., *Le Nord, terre lointaine, terre ancestrale*, Rapport de l'enquête sur le pipeline de la vallée du Mackenzie, vol. 1, Ottawa, James Lorimer and Company, éd. et ministère des Approvisionnements et Services, 1977.
Bergmann, Thomas J. et Hills, Frederick S., «Internal Labor Markets and Indirect Pay Discrimination», *Compensation Review*, vol. 14, nº 4, 1982, p. 41-51.
Berlin, Mark L., *New Proscribed Grounds of Discrimination and Emerging Human Rights in Canada*, Ottawa, Secrétariat d'État, 1983.
Bernier, Colette, «L'informatisation du secteur tertiaire : ses conséquences sur le travail», document présenté au Congrès annuel du syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, UIE PB (CTC,FTQ), 29 et 30 octobre 1983.
Betcherman, Gordon, *Les besoins en main-d'œuvre qualifiée : résultats de l'enquête sur les ressources humaines*, étude préparée pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1982.
«Beyond 'Equal Pay for Equal Work'», *Business Week*, 18 juillet 1983, p. 169, 170.
Bianchi, Suzanne M. et Spain, Daphne, «U.S. Census Bureau Study on Americans' Income» dans «6 Million Women Said to Outearn Husbands», *New York Times*, 15 janvier 1984.
Blau, Francine D. et Hendricks, Wallace E., «Occupational Segregation by Sex: Trends and Prospects», *The Journal of Human Resources*, vol. XIV, nº 2, 1979, p. 197-210.
Blishen, Bernard R. et Carroll, W., «Research Notes; Sex Differences in a Socioeconomic Index for Occupations in Canada», *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 15, nº 3, août 1978, p. 352-371.
Block, Walter E. et Walker, Michael A., éd., *Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity: An Economuc and Social Perspective*, Vancouver, The Fraser Institute, 1982.
Blumrosen, Alfred W., «A Point of View. Equal Employment Opportunity in the Eighties: The Bottom Line», *Employee Relations Law Journal*, vol. 6, nº 4, 1981, p. 535-543.
Blumrosen, Alfred W., «Affirmative Action in Employment After Weber», *Rutgers Law Review*, vol. 34, nº 1, automne 1981, p. 1-49.
Blumrosen, Alfred W., «Six Conditions for Meaningful Self-Regulation», *American Bar Association Journal*, vol. 69, septembre 1983, p. 1264-1269.
Blumrosen, Alfred W., «Strangers in Paradise: Griggs v. Duke Power Co. and the Concept of Employment Discrimination», *Michigan Law Review*, vol. 71, novembre 1972, p. 59-110.
Blumrosen, Alfred W., «The Bottom Line Concept in Equal Employment Opportunity Law», *North Carolina Central Law Journal*, vol. 12, nº 1, automne 1980, p. 1-20.

Blumrosen, Alfred W., «The Bottom Line in Equal Employment Guidelines: Administering a Polycentric Problem», *Administrative Law Review*, vol. 33, nº 3, été 1981, p. 323-349.

Blumrosen, Alfred W., «The Group Interest Concept, Employment Discrimination, and Legislative Intent: The Fallacy of Connecticut v. Teal», *Harvard Journal on Legislation*, vol. 20, nº 1, hiver 1983, p. 99-135.

Blumrosen, Alfred W. et Blumrosen, Ruth G., «The Duty to Plan for Fair Employment Revisited: Work Sharing in Hard Times», *Rutgers Law Review*, vol. 28, 1975, p. 1082-1106.

Blumrosen, Ruth G., «Wage Discrimination, Job Segregation, and Title VII of the Civil Rights Act of 1964», *University of Michigan Journal of Law Reform*, vol. 12, nº 3, printemps 1979, p. 399-502.

Bogue, Charles A., *Labour Market Experiences of Recent Immigrants to Canada*, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, Direction de la recherche, 1979.

Boneparth, Ellen, éd., *Women Power and Policy*, New York, Pergamon Press, 1982.

Boyd, Monica, «Sex Differences in the Canadian Occupational Attainment Process», *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 19, nº 1, 1982, p. 1-28.

Boyd, Monica et Humphreys, Elizabeth, *Labour Markets and Sex Differences in Canadian Incomes*, préparé pour le Conseil économique du Canada, document de travail nº 143, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1979.

Breton, Albert, *Le mariage, la population et le taux d'activité des femmes*, étude préparée pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1984.

Breton, Albert et Breton, Raymond, *Why Disunity? An Analysis of Linguistic and Regional Cleavages in Canada*, Montréal, Institut de recherches politiques, 1980.

Briskin, Linda et Yanz, Lynda, *Union Sisters: Women in the Labour Movement*, Toronto, Women's Educational Press, 1983.

Brown, Charles, «The Federal Attack on Labor Market Discrimination: The Mouse that Roared?», *Research in Labor Economics*, vol. 5, 1982, p. 33-68.

Brown, Gary D., «Discrimination and Pay Disparities Between White Men and Women», *Monthly Labor Review*, vol. 101, mars 1978, p. 17-22.

Brown, Joan C., *A Hit-and-Miss Affair: Policies for Disabled People in Canada*, Ottawa, Le Conseil canadien de développement social, 1977.

Brown, Linda Keller, *The Woman Manager in the United States: A Research Analysis and Bibliography*, Washington, D.C., Business and Professional Women's Foundation, 1981.

Browne, Joan et Wien, Fred, «Blacks in the Economic Structure of South-West Nova Scotia» dans *Black Presence in Multi-ethnic Canada*, Vincent D'Oyley, éd., Vancouver: Centre for the Study of Curriculum and Instruction, Université de Colombie-Britannique, 1978, p. 99-129.

Bureau international du travail, *Égalité des chances et de traitement pour les travailleurs. Rapport VIII. Conférence internationale du travail, 60e Session*, Genève, Bureau international du travail, 1974.

Bureau international du travail, *Equality of Treatment Between Men and Women in Employment: Changes in the Legislation in Selected Western European Countries*, Genève, BIT, 1980.

Bureau international du travail, *Equality of Treatment Between Men and Women in Employment: Changes in the Legislation in Australia, Canada, United States, Japan and New Zealand*, Genève, BIT, 1981.

Bureau of National Affairs, Bibliographic Section Library and Information Centre, *Comparable Worth: Recent References*, Washington, D.C., Bureau of National Affairs, 1983.

Burstein, Paul, «Equal Employment Opportunity Legislation and the Income of Women and Nonwhites», *American Sociological Review*, vol. 44, juin 1979, p. 367-391.

Canada, Affaires indiennes et du Nord, *Étude sur l'éducation des Indiens, Phase I*, Ottawa, ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, 1982.

Canada, Affaires indiennes et du Nord, *Les Indiens : situation actuelle*, Ottawa, ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, 1980.

Canada, Affaires indiennes et du Nord, *Rapport annuel 1982-1983 au Conseil du Trésor : l'emploi des autochtones*, ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, 1983.

Canada, Commission de l'emploi et de l'immigration, *A Discussion Paper on a New Framework for Immigrant Language Training*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1983.

Canada, Commission de l'emploi et de l'immigration, Direction de l'établissement, *Report on CEIC/DSOS Consultations with Provincial Officials and Voluntary Sector Representatives on Immigrant Settlement and Integration*, du 25 avril au 17 mai 1983, Ottawa, Emploi et Immigration Canada.

Canada, Commission de l'emploi et de l'immigration, Emploi des femmes, *The Integrated Electronic Office and Women : Implications for Career Mobility*, Ottawa, Commission de l'emploi et de l'immigration, 1982.

Canada, Commission de l'emploi et de l'immigration, Groupe de travail sur les services de la main-d'œuvre aux autochtones, *Le développement d'une politique d'emploi pour les Amérindiens, les Inuit et les Métis*, Ottawa, Commission de l'emploi et de l'immigration, 1978.

Canada, Commission de la Fonction publique, Division de la planification des ressources humaines, *Determining an Estimate of External Availability of Target Group Members for Public Service Employment*, Ottawa, Commission de la Fonction publique, 1983.

Canada, Commission de la Fonction publique, *Rapport annuel 1982*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Commission de la Fonction publique du Canada, *Premier rapport annuel sur la politique relative à l'accroissement de la participation des Indiens, des Métis et des Indiens non inscrits et des Inuit à la Fonction publique fédérale*, Ottawa, Commission de la Fonction publique du Canada, 1980.

Canada, Commission de la Fonction publique du Canada, *Supplément au premier rapport annuel sur la politique relative à l'accroissement de la participation des Indiens, des Métis et des Indiens non inscrits et des Inuit à la Fonction publique fédérale*, Ottawa, Commission de la Fonction publique du Canada, 1980.

Canada, Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, *Rapport*, Ottawa, Information Canada, 1970.

Canada, Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme, *Rapport final*, 6 vol., Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1967-1970.

Canada, Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, *Répercussion des techniques nouvelles sur l'emploi*, Rapport du Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, Ottawa, 1982.

Canada, Conseil économique du Canada, *Les temps difficiles : politiques et contraintes*, Dix-neuvième exposé annuel, 1982, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1982.

Canada, Conseil économique du Canada, *Pénuries et carences : travailleurs qualifiés et emplois durant les années 1980*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1982.

Canada, Conseil économique du Canada, *L'amorce d'un redressement*, Vingtième exposé annuel, 1983, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Conseil des sciences du Canada, *École des sciences : la jeunesse canadienne face à son avenir*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1984.

Canada, Conseil des sciences du Canada, *Les femmes et l'enseignement des sciences au Canada : déclaration*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1982.

Canada, Conseil des sciences du Canada, *Qui fait tourner la roue? Compte rendu d'un atelier sur les femmes et l'enseignement des sciences au Canada*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Canada, Conseil du Trésor, *Action positive dans la Fonction publique fédérale*, Ottawa, Conseil du Trésor, 1983.

Canada, Conseil du Trésor, *Lignes directrices pour le rapport annuel en matière de langues officielles des sociétés de la Couronne*, Ottawa, Conseil du Trésor, 1981.

Canada, Emploi et Immigration, *Action positive : manuel de formation technique*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1982.

Canada, Emploi et Immigration, *Adult Illiteracy in Canada: A Review of Recent Experience and Evidence*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1984.

Canada, Emploi et Immigration, *Apprendre à gagner sa vie au Canada*, 2 vol., rapport présenté au ministre de l'Emploi et de l'Immigration par le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Canada, Emploi et Immigration, Division des programmes de formation, *Évaluation finale du programme de formation de la main-d'œuvre au Canada*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1984.

Canada, Emploi et Immigration, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail préparé pour le Ministre de l'Emploi et de l'Immigration, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Canada, Emploi et Immigration, *Native Women—Labour Force Development*, Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration/Association des femmes autochtones du Canada, Groupe de travail pour l'emploi des femmes autochtones, juillet 1981.

Canada, Emploi et Immigration, *Perspectives d'emploi : pour une stratégie du marché du travail pour les années 1980*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1983.

Canada, Emploi et Immigration, *Rapport annuel 1982-1983*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Federal-Provincial Task Force on Disability, *Joint Federal-Provincial Study of a Comprehensive Disability Protection Program*, 5 vol., Ottawa, 1983.

Canada, Gouvernement du Canada, *Franchir les obstacles : troisième rapport*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Groupe de travail sur l'information gouvernementale, *To Know and Be Known: The Report of the Task Force on Government Information*, 2 vol., Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1969.

Canada, Main-d'œuvre et Immigration, *Trois ans de vie au Canada*, Premier rapport de l'étude longitudinale sur l'adoption économique et sociale des immigrants, Ottawa, Main-d'œuvre et Immigration, 1974.

Canada, Ministère d'État aux Sciences et à la Technologie, *Canada Tomorrow Conference Background Papers for the Workshop Discussions*, Ottawa, 6-9 novembre 1983.

Canada, Ministre d'État au Multiculturalisme, *Le droit et les relations interraciales*, compte rendu au colloque tenu à Vancouver les 22, 23 et 24 avril 1982, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Ministre d'État au Multiculturalisme, *Les femmes immigrantes au Canada*, 2 parties, Ottawa, Ministre d'État au Multiculturalisme, 1981. Partie I : *Rapport des procédures d'une conférence tenue à Toronto les 20, 21 et 22 mars 1981*. Partie II : *Recommandations de la conférence tenue à Toronto les 20, 21 et 22 mars 1981*.

Canada, Ministre d'État au Multiculturalisme, *Les minorités identifiables et les médias*, compte rendu d'une conférence tenue les 29 et 30 octobre 1982, Ottawa, Ministre d'État au Multiculturalisme [1982].

Canada, Ministre d'État au Multiculturalisme, *Sondage Gallup Omnibus*, Ottawa, Ministre d'État au Multiculturalisme, 1981.

Canada, Parlement, Chambre des communes, Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, *Obstacles*, 32e législature, première session, 1980-1981, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Canada, Parlement, Chambre des communes, Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, *Suite au rapport : population autochtone*, 32e législature, première session, quatrième rapport, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Canada, Parlement, Chambre des communes, Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, *L'égalité, ça presse!, procès-verbaux et témoignages*, 32e législature, deuxième session, fascicule nº 4, 18 mars 1984, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1984.

Canada, Parlement, Chambre des communes, Comité spécial sur la réforme des pensions, *Rapport au Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1983.

Canada, Parlement, Chambre des communes, Comité spécial sur l'autonomie politique des Indiens, *L'autonomie politique des Indiens au Canada, procès-verbaux et témoignages sur l'autonomie politique des Indiens*, 32e législature, première session, nº 40, 12 et 20 octobre 1983, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1983.

Canada, Parlement, Chambre des communes, *Du travail pour demain : les perspectives d'emploi pour les années 80*, Rapport du Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1981.

Canada, Parlement, Chambre des communes, *Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des Affaires indiennes et du développement du Nord canadien*, 32e législature, première session, 1980-81-82, fascicule nº 58, 20 septembre 1982, Ottawa, 1982.

Canada, Santé et Bien-être social, *Les personnes handicapées au Canada* (édition révisée), Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Canada, Santé et Bien-être social, *Réadaptation professionnelle des invalides: Rapport annuel 1980-1981*, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1981.

Canada, Santé et Bien-être social, *La santé des Canadiens : rapport de l'Enquête Santé Canada*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Canada, Secrétariat d'État, *Réaction soutenue du Gouvernement du Canada au rapport «Obstacles»*, Ottawa, Secrétariat d'État, 1982.

Canada, Situation de la femme, *Femmes en voie d'égalité*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1979.

Canada, Situation de la femme, *La femme et le marché du travail au Canada : examen des politiques pour l'égalité des chances : rapport national du Canada au groupe de travail nº 6 sur le rôle de la femme dans l'économie, Organisation pour la coopération et le développement économiques*, Ottawa, Situation de la femme, 1982.

Canada, Situation de la femme, *Not Working : Strategy for Improving Women's Status in Federal Government Employment Programs*, rapport préparé pour la Situation de la femme par Karyo Communications Inc., Ottawa, Situation de la femme, 1984.

Canada, Statistique Canada, *Caractéristiques familiales et activité sur le marché du travail*, document de recherche nº 29 de l'enquête sur la population active, Ottawa, Statistique Canada, 1982.

Canada, Statistique Canada, Division de l'enquête sur la population active, *La population active, juillet 1983*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Statistique Canada, Division du revenu et des dépenses des consommateurs, *Coup d'œil sur les revenus et les Canadiens de 1951 à 1981*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1984.

Canada, Statistique Canada, *Éducation permanente 1976-1977*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1978.

Canada, Statistique Canada, *Effectifs des collèges communautaires, 1981-1982*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Statistique Canada, Groupe des caractéristiques économiques, Section de l'activité sur le marché du travail, *Premiers résultats de l'enquête de 1981 sur la garde des enfants*, document de recherche nº 31 de l'enquête sur la population active, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1982.

Canada, Statistique Canada, Groupe des caractéristiques économiques, Section de l'activité sur le marché du travail, *Résultats des enquêtes sur l'absence du travail, 1978 à 1981*, document de recherche nº 32 de l'enquête sur la population active, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1982.

Canada, Statistique Canada, *La population active : taux de chômage chez les actifs à temps plein et à temps partiel, juillet 1983*, Ottawa, Statistique Canada, 1983.

Canada, Statistique Canada, *Le Canada à jour : recensement de 1981*, Ottawa, Statistique Canada, 1983.

Canada, Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, *Population active : tendances historiques des professions*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, *Âge, sexe et état matrimonial*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1982.

Canada, Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, *Population active : tendances historiques des professions : Canada et provinces*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, *Travail en 1980*, vol. 1, série nationale, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu—1982*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1984.

Canada, Statistique Canada, *Statistiques chronologiques sur la population active, chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Travail Canada, *A Statistical Comparison of the Native Indian Population with the Total Canadian Population: 1971 Census of Canada*, Ottawa, Travail Canada, 1976.

Canada, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Égalité des sexes sur le marché du travail*, exposés d'une conférence parrainée par le Bureau de la main-d'œuvre féminine, les 17, 18 et 19 mars 1982, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1982.

Canada, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Les effets de la micro-électronique sur le milieu du travail*, exposés d'une conférence, Ottawa, les 29, 30 et 31 mars 1981, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Canada, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Les femmes dans la population active 1978-1979. Partie I : Participation*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1980.

Canada, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Les femmes dans la population active 1978-1979. Partie II : Les gains des femmes et des hommes*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Canada, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Les femmes dans la population active, 1978-1979. Partie III : Divers faits et données*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Les femmes dans la population active. Partie I : Participation*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Congé de maternité et de soins aux enfants au Canada*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Canada, Travail Canada, *La micro-électronique au service de la collectivité*, rapport du Groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1982.

Canada, Travail Canada, *Le travail à temps partiel au Canada, Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983,

«Canadian Charter of Rights and Freedoms», *La Revue du barreau canadien*, vol. 61, n° 1, mars 1983.

Centre national d'information sur la garde de jour, *Situation de la garde de jour au Canada, 1980*, examen des principales constatations sur la garde de jour, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1982.

Chadima, Stephen, *et al.*, *Children and Pre-School: Options for Federal Support*, Washington, D.C., Congress of the United States, Congressional Budget Office, 1978.

Champagne, Lyse, *Il y en a, mais si peu! Femmes nommées à des offices, commissions, conseils, comités et sociétés de la Couronne relevant du gouvernement fédéral*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1980.

Churchill, Neil C. et Shank, John K., «Affirmative Action and Guilt-Edged Goals», *Harvard Business Review*, mars-avril 1976, p. 111-116.

Ciuriak, Dan et Sims, Harvey, *Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada*, Ottawa, ministère des Finances, 1980.

Clairmont, Donald H. et Magill, Dennis W., *Nova Scotian Blacks: An Historical and Structural Overview*, Halifax, Dalhousie University Institute of Public Affairs, 1970.

Clark, W. et Zsigmond, Z., *Les diplômés du postsecondaire sur le marché du travail*, Ottawa, Statistique Canada, 1981.

Clatworthy, Stewart J., *Issues Concerning the Role of Native Women in the Winnipeg Labour Market*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique n° 5, (Sommaire français : «Questions touchant le rôle des femmes autochtones sur le marché du travail de Winnipeg.»), Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1981.

Clatworthy, Stewart J., *Patterns of Native Employment in the Winnipeg Labour Market*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique n° 6, (Sommaire français : «Profil de l'emploi des autochtones sur le marché du travail de Winnipeg.»), Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Clatworthy, Stewart J., *The Effects of Education on Native Behaviour in the Urban Labour Market*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique n° 4, (Sommaire français : «Effets de la scolarisation sur le comportement des autochtones sur le marché du travail urbain.»), Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Clifford, Howard, *Les places de la garde de jour au Canada*, 1982, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1982.

Clifford, R.J. et associés, *Survey of Manpower Planning Practices in Canada*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique n° 7, (Sommaire français: «La planification de la main-d'œuvre au Canada.»), Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Cohen, Leah, *A Review of Women's Participation in the Non-Traditional Occupations*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique n° 6, (Sommaire français : «Profil de l'emploi des autochtones sur le marché du travail de Winnipeg.»), Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Cohen, Leah, *L'action positive au Canada : dix ans après*, Ottawa, Secrétariat d'État, Direction des droits de la personne, 1983.

Cohen, Leah, «La participation des femmes au cours d'apprentissage d'un métier», rapport fait pour la Commission de l'emploi et de l'immigration, Ottawa, 1978.

Cohen, Leah, «Mandatory Affirmative Action», document de travail préparé pour la Federation of Women Teachers' Associations of Ontario, Toronto, 1983.

Cohen, Leah, *Programme de contrôle des contrats fédéraux : étude sommaire de l'expérience américaine*, Ottawa, Division de l'action positive, Direction des clients spéciaux, Commission de l'emploi et de l'immigration, 1979.

Colwill, Nina L., «Discrimination: Why Does It Work?», *Business Quarterly*, automne 1982.

Colwill, Nina L. et Josephson, Wendy L., «Attitudes Toward Equal Opportunity in Employment: The Case of One Canadian Government Department», *Business Quarterly*, printemps 1983.

Comité de la condition féminine CSN, *Les femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer*, 4e rapport, Montréal, CSN, (non daté).

Comité de la condition féminine CSN, *Les puces qui piquent nos jobs. Documentation de sensibilisation sur la micro-électronique*, Montréal, CSN, 1982.

Commissaire aux Langues officielles, *Rapport annuel 1982*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Commission canadienne des droits de la personne, *Attentions sexuelles non sollicitées et harcèlement sexuel : résultats d'un sondage auprès des Canadiens*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Commission canadienne des droits de la personne, *Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes*, guide d'interprétation de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1983.

Commission canadienne des droits de la personne, *La discrimination au Canada : enquête sur la perception, les pratiques et les attitudes à la discrimination*, Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, 1979.

Commission canadienne des droits de la personne, *Les cas de disparité salariale, 1978-1983*, Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, 1983.

Commission canadienne des droits de la personne, *Loi canadienne sur les droits de la personne—Guide de l'employeur*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Commission canadienne des droits de la personne, *Méthodologie et principes d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne*, Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne.

Commission canadienne des droits de la personne, *Programmes spéciaux en matière d'emploi : critères de mise en application*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Commission canadienne des droits de la personne, *Sommaire des décisions prises par la Commission canadienne des droits de la personne à sa réunion du 20 et 21 juin*, Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, 1983.

Commission canadienne des droits de la personne, *Visible Minority Groups in Canada : Their Comparative Economic Situation : Native Indians, Blacks, Chinese-Japanese, and Indo-Pakistanis*, Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, 1980.

Commission ontarienne des droits de la personne, Section des rapports entre les races, *Race Relations: New Perspectives, New Delivery Systems for Education*, compte rendu d'une conférence sur les relations interraciales et l'éducation, 28 et 29 janvier 1982, Toronto, ministère du travail de l'Ontario.

Commission ontarienne des droits de la personne, *Vivre ensemble : un rapport sur les droits de l'Homme en Ontario*, Toronto, Commission ontarienne des droits de la personne, 1977.

Communicado Associates, *Intégration des femmes au marché du travail créé par l'industrie de technologie de pointe dans la région de la capitale nationale*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, série B: Évolution du monde du travail, nº 1, Ottawa, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1982.

Complan Research Associates Ltd., *The Affirmative Action Study*, préparé pour Emploi et Immigration Canada, Toronto, Complan Research Associates Ltd., 1979.

Conference Board in Canada, *Corporate Manpower Planning in Canada: Trends and Prospects*, séminaire tenu à Montréal, mai 1975, Ottawa, Conference Board in Canada, 1976.

Conference Board du Canada (anciennement Conference Board in Canada), *Quarterly Canadian Forecast*, vol. 10, nº 3, octobre 1983, p. 1-31.

Congrès du travail du Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Bâtir l'avenir d'égal à égal : les femmes et les syndicats*, Ottawa, Congrès du travail du Canada, Service éducatif du CTC, 1982.

Congrès du travail du Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Unions and Affirmative Action*, Ottawa, Congrès du travail du Canada.

Connelly, Patricia, *Last Hired First Fired*, Toronto, The Women's Press, 1978.

Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés, *Removing the Barriers*, Conférence nationale pour l'emploi des personnes handicapées, Toronto, les 3, 4 et 5 mars 1982.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Actuelles : dix ans de recommandations*, Ottawa, Conseil consultatif de la situation de la femme, 1983.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *10 ans plus tard*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1979.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *L'égalité et la péréquation*, mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire sur les accords fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1981.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Les femmes et la Constitution*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Les femmes handicapées*, mémoire présenté au Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1980.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée : de nouvelles perspectives d'emploi pour les femmes*, mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1981.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, «Mémoire présenté à la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada», novembre 1983.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Micro-technologie et emploi : questions d'importance pour les femmes*, mémoire présenté au Groupe d'étude de la micro-technologie et de l'emploi, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1982.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Rapport annuel 1983-1984*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1984.

Conseil consultatif de l'Ontario sur les handicapés physiques, «Position Paper on Employment and Rehabilitation», juillet 1982.

Conseil national du bien-être social, *De meilleures pensions pour les personnes au foyer*, Conseil national du bien-être social, 1984.

Conseil national du bien-être social, *La femme et la pauvreté*, Ottawa, Conseil national du bien-être social, 1979.

Conseil national du bien-être social, *L'emploi et la pauvreté*, Ottawa, Conseil national du bien-être social, 1977.

Conseil national du bien-être social, *Les petits salariés : comment répondre à leurs besoins*, Ottawa, Conseil national du bien-être social, 1981.

Conseil national du bien-être social, *Les seuils de pauvreté en 1984*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1984.

Conseil national du bien-être social, *Soixante-cinq ans et plus*, rapport du Conseil national du bien-être social sur les revenus des personnes âgées, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1984.

Convention de la Baie James et du Nord québecois, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1976.

Cook, Gail C.A., éd., *Pouvoir choisir : l'objectif pour les Canadiennes*, Ottawa, Statistique Canada et l'Institut de recherche C.D. Howe, 1976.

Cooper, George et Sobol, Richard B., «Seniority and Testing Under Fair Employment Laws: A General Approach to Objective Criteria of Hiring and Promotion», *Harvard Law Review*, vol. 52, nº 8, juin 1969, p. 1598-1979.

Cruz, Nestor, «Is Equal Employment Opportunity Cost Effective?», *Labor Law Journal*, vol. 31, nº 5, mai 1980, p. 295-298.

Dale, Patricia, *Des femmes et des emplois : la stratégie d'emploi du gouvernement fédéral et son effet sur les femmes*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1980.

Daniels, Harry W., *Native People and the Constitution of Canada. The Report of the Métis and Non-Status Indian Constitutional Review Commission*, Ottawa, Mutual Press, 1981.

Data Handbook on Disabled Persons in Canada, Ottawa, Société canadienne d'hypothèques et de logement, 1981.

Davis, Morris et Krauter, Joseph F., *The Other Canadians: Profiles of Six Minorities*, Toronto, Methuen, 1971.

Day Care Research Group, *The Day Care Kit*, Toronto, Day Care Research Group, 1982.

Dembo, Janice; Ramkhalawansingh, Ceta; Greckol, Sonja et Bruce, Mary, *A Background Study on Extending Contract Guidelines for the Corporation of the City of Toronto*, Toronto, Division de l'égalité d'accès à l'emploi, Services de gestion, Ville de Toronto, 1983.

De meilleures pensions pour les Canadiennes, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1982.

Denton, Margaret A. et Hunter, Alfred A., *Les secteurs économiques et la discrimination fondée sur le sexe au Canada : critique et vérification des théories de Block et Walter ... de nouvelles preuves*, série A, nº 6: L'égalité en milieu de travail, Ottawa, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1982.

Dershowitz, Alan M. et Hanft, Laura, «Affirmative Action and the Harvard College Diversity-Discretion Model: Paradigm or Pretext?», *Cardozo Law Review*, vol. 1, nº 2, automne 1979, p. 379-424.

Devanna, Mary Anne, «Motivation and Career Patterns of Male and Female MBAs», ébauche, thèse de doctorat, New York, Université de Columbia, [1983].

Devereaux, M.S. et Rechnitzer, Edith, *Études supérieures : atout professionnel?* Ottawa, Statistique Canada, 1980.

Dickinson, Gary, «Educationally Disadvantaged Adults in Canada», *Adult Literacy and Basic Education*, été 1978, p. 83-89.

Dulude, Louise, *La situation de la femme dans les sociétés fédérales de la Couronne*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1977.

Dulude, Louise, *Les femmes et la réforme des régimes de pension*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1981.

Dulude, Louise, *Pour le meilleur et pour le pire ... une étude des rapports financiers entre les époux*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1984.

Dworkin, Ronald, *Taking Rights Seriously*, Cambridge, Harvard University Press, 1977.

Dworkin, Ronald, «What Liberalism Isn't» dans *Social Justice in the Liberal State*, par Bruce A. Ackerman, *The New York Review of Books*, 20 janvier 1983, p. 47-50.

Dworkin, Ronald, «Why Liberals Should Believe in Equality», *The New York Review of Books*, 3 février 1983, p. 32-34.

Eberts, Mary, *Proposition de la loi impérative sur l'action positive*, Ottawa, Commission de l'emploi et de l'immigration, Division de l'action positive, 1979.

Éconosult Inc, Étude sur les avantages et les coûts de la francisation, Montréal, Éditeur officiel du Québec, 1980.

Eichler, Margrit, *Families in Canada Today*, Recent Changes and Their Policy Consequences, Toronto, Gage, 1983.

Elkiss, Helen, «Modifying Seniority Systems Which Perpetuate Past Discrimination», *Labor Law Journal*, vol. 31, nº 1, janvier 1980, p. 37-44.

Elliott, Jean Leonard, éd., *Two Nations, Many Cultures: Ethnic Groups in Canada*, Scarborough, Prentice-Hall Canada, 1979.

Énergie Atomique du Canada Ltée, *Report of the Task Force on Equal Opportunities for Women*, Ottawa, Énergie Atomique du Canada Ltée, 1981.

Equal Pay Coalition, *Equal Pay for Work of Equal Value*, texte et discours tirés du Coalition Seminar tenu le 12 mars 1977, Toronto, Equal Pay Coalition, 1977.

Estabrook, Barry, «Ottawa Gears Up Affirmative Action», *Financial Times of Canada*, 28 mai 1984.

États-Unis, Commission on Civil Rights, *Child Care and Equal Opportunity for Women*, Clearinghouse Publication No. 67, Washington, D.C., Commission on Civil Rights, 1981.

Etats-Unis, Commission on Civil Rights, *Last Hired, First Fired: Layoffs and Civil Rights*, Washington, D.C., United States Commission on Civil Rights, 1977.

États-Unis, Congress, Senate, Committee on Labor and Human Resources, *Committee Analysis of Executive Order 11246 (The Affirmative Action Program)*, Orrin G. Hatch, président, [rapport du Comité Hatch], 97e Congrès, 2e sess., Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1982.

États-Unis, Department of Commerce, Bureau of the Census, *Detailed Occupation of the Experienced Civilian Labor Force by Sex for the United States and Regions 1980 and 1970*, rapport supplémentaire, Washington, D.C., Department of Commerce, 1984.

États-Unis, Department of Labor, Employment Standards Administration, *Employment Patterns of Minorities and Women in Federal Contractor and Noncontractor Establishments, 1974-1980: A Report of the Office of Federal Contract Compliance Programs* [Rapport Crump] Washington, D.C., Department of Labor, 1984.

États-Unis, Department of Labor, Office of Federal Contract Compliance Programs, «Adoption of Questions and Answers to Clarify and Provide a Common Interpretation of the Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures», *Federal Register*, vol. 44, nº 3, 2 mars 1979, p. 1996-12009.

États-Unis, Department of Labor, Office of Federal Contract Compliance Programs, «Compliance Responsibility for Equal Employment Opportunity», *Federal Register*, vol. 43, nº 204, 20 octobre 1978, p. 49240-49283.

États-Unis, Department of Labor, Office of Federal Contract Compliance Programs, «Compliance Responsibility for Equal Employment Opportunity», *Federal Register*, vol. 44, nº 250, 28 décembre 1979, p. 7700-77003.

États-Unis, Department of Labor, Women's Bureau, *Child Care Centers Sponsored by Employers and Labor Unions in the United States*, résultats d'un sondage de 1978, Washington, D.C., Department of Labor, Women's Bureau, 1980.

États-Unis, Department of Labor, Women's Bureau, *Equal Employment Opportunity for Women: U.S. Policies*, Washington, D.C., Department of Labor, Women's Bureau, 1982.

États-Unis, Department of Labor, Women's Bureau, le National Manpower Institute, et la National Commission on Working Women, *Community Solutions for Child Care*, rapport d'une conférence parrainée par le Women's Bureau et le National Manpower Institute avec la coopération de la National Commission on Working Women, Washington, D.C., Department of Labor, Women's Bureau, août 1979.

États-Unis, Equal Employment Opportunity Commission, «Affirmative Action Guidelines», *Federal Register*, vol. 44, nº 14, 19 janvier 1979, p. 4422- 4429.

Fallows, James, «Immigration : How It's Affecting Us», *Atlantic Monthly*, vol. 252, nº 5, novembre 1983, p. 45-96.

Fédération canadienne des enseignants, *L'intégration des enfants atypiques*, document de travail, Ottawa, Fédération canadienne des enseignants, 1981.

Fédération des travailleurs de l'Ontario, *Position Paper on Day Care*, Toronto, Fédération des travailleurs de l'Ontario, 1972.

Fédération des travailleurs de la Nouvelle-Écosse, «Improvements to Working Conditions of Women Through Changes to N.S. Labour Standards Code», mémoire présenté au Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women, Halifax, septembre 1983.

Fedyk, F.C., «Disabled Persons: The Health Characteristics of Persons with an Activity Limitation», Enquête Santé Canada 1978-79, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1982.

Ferber, Marianne A., «Women and Work: Issues of the 1980s», *Signs*, vol. 8, nº 2, hiver 1982, p. 273-295.

Fischer, Linda, *Urban Natives and Their Communities*, Vol. II, document de travail nº 1, Toronto, Ontario Task Force on Native People in the Urban Setting, 1981.

Fraker, Susan, «Why Women Aren't Getting To The Top», *Fortune*, vol. 109, nº 8, 16 avril 1984, p. 40-45.

Fraternité des Indiens du Canada, *La maîtrise indienne de l'éducation indienne*, document présenté au Ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, Fraternité des Indiens du Canada, 1972.

Freeman, Richard B., «Changes in the Labor Market for Black Americans, 1948-72», *Brookings Paper on Economic Activity*, nº 1, 1973, p. 67-120.

Frideres, James S., *Canada's Indians: Contemporary Conflicts*, Scarborough, Prentice-Hall Canada, 1974.

Frideres, James S., *Native People in Canada: Contemporary Conflicts*, 2e éd., Scarborough, Prentice-Hall Canada, 1983.

Friendly, Martha et Johnson, Laura C., *Perspectives on Work-Related Day Care*, Child in the City Report, nº 11, Toronto, Université de Toronto, Centre for Urban and Community Studies, 1983.

Frum, David, «Equal Opportunity?», *Saturday Night*, janvier 1984, p. 9-11.

Fuchs, Victor P., *How We Live*, Cambridge, Harvard University Press, 1983.

Fudge, Derek et Holmes, Patty, *Together for Social Change: Employing Disabled Canadians*, Ottawa, Syndicat national de la Fonction publique provinciale et Coalition of Provincial Organization of the Handicapped, 1983.

Fulford, Robert, «White Lies», *Saturday Night*, septembre 1983, p. 5-8.

Gabriel Dumont Institute of Native Studies and Applied Research, «Barriers to Participation: Native People and Post-Secondary Education/Occupational Training Programs in Saskatchewan», Regina, Gabriel Dumont Institute of Native Studies and Applied Research, 1982.

Geller, Carole, «Section 15(2), The Charter of Rights and Freedoms: Affirmative Action and the Judiciary», dissertation d'étudiant présentée à l'Osgoode Hall Law School, Université York, 1983.

Gerdes, Eugenia Proctor et Garber, Douglas M., «Sex Bias in Hiring: Effects of Job Demands and Applicant Competence», *Sex Roles*, vol. 9, nº 3, 1983, p. 307-319.

Gerry, Martin H., «Affirmative Action and a Color-Blind Constitution: Defining the Issues», *Howard Law Journal*, vol. 21, nº 2, 1978, p. 585-592.

Gerstein, Reisman and Associates, *Toward Being an Equal Opportunity Employer: A Strategy for Implementing Change*, Toronto, Gerstein, Reisman and Associates, [1982].

Glaze, Avis et Ellis, D., «Ontario Girls' Career Aspirations and Expectations», *Orbit*, vol. 2, nº 3, juin 1980, p. 19-22.

Glazer, Nathan, *Affirmative Discrimination. Ethnic Inequality and Public Policy*, New York, Basic Books, 1978.

Gold, Marc Emmett, «Equality Before the Law in the Supreme Court of Canada: A Case Study», *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 18, nº 3, octobre 1980, p. 337-427.

Gold, Michael Evan, *A Dialogue on Comparable Worth*, Ithaca, New York, Cornell University, 1983.

Goldman, Barbara, *New Directions for Manpower Policy*, Montréal, Institut de recherche C.D. Howe, 1976.

Goundry, Sandy, «Sexual Harassment in the Employment Context: A Critical Analysis of the Legal Management of Working Women's Experience», dissertation d'étudiant présentée à la faculté de droit de l'Université de Toronto, janvier 1984.

Goyder, John C., «Income Differences Between The Sexes: Findings from a National Canadian Survey», *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 18, nº 3, août 1981, p. 321-342.

Grande-Bretagne, Manpower Services Commission, *An Adult Training Strategy*, document de travail, Sheffield, Manpower Services Commission, 1983.

Grandz, Jeffrey et Rush, James C., «Human Rights and the Right Way to Hire», *Business Quarterly*, vol. 48, printemps 1983, p. 70-77.

Greater Toronto Southeast Asian Refugee Task Force, *Report*, Barry McCorquodale, président, Toronto, Social Planning Council of Metropolitan Toronto, février 1981.

Greaves, Kathleen; Gostyn, Penny et Bonsall, Chris, *Off the Job Training on YOP*, Grande-Bretagne, Manpower Services Commission, 1982.

Greenawalt, Kent, «How Empty is the Idea of Equality?», *Columbia Law Review*, vol. 83, nº 5, juin 1983, p. 1167-1185.

Greenglass, Esther R., *A World of Difference: Gender Roles in Perspective*, Toronto, John Wiley & Sons, 1982.

Grover, Richard et Gladstone, Francis, *Disabled People — A Right to Work*? London, Bedford Square Press, 1981.

Gunderson, Morley, «Earnings Differentials Between the Public and Private Sectors», (Sommaire français : «Les différences de salaire entre le secteur public et le secteur privé».) *Revue canadienne d'économique*, vol. 12, mai 1979, p. 228-242.

Gunderson, Morley, «L'évolution des écarts de salaire entre hommes et femmes en Ontario de 1946 à 1971», *Relations Industrielles*, vol. 31, nº 1, 1976, p. 57-71.

Gunderson, Morley, *The Male-Female Earnings Gap in Ontario: A Summary*, Employment Information Series No. 22, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, Direction de la recherche, 1982.

Gunderson, Morley et Reid, Frank, *Marché du travail canadien : la discrimination fondée sur le sexe*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, série A: L'égalité en milieu de travail, nº 3, Ottawa, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1983.

Hacker, Andrew, «Creating American Inequality», *New York Review of Books*, vol. 22, nº 4, 20 mars 1980, p. 20-28.

Hacker, Andrew, «Where Have the Jobs Gone?» dans *How We Live: An Economic Perspective on Americans from Birth to Death*, par Victor R. Fuchs; *Ending Unemployment: Alternatives for Public Policy*, par Melvin R. Levin; *Money Income of Households, Families and Persons in the United States: 1981*, par le U.S. Bureau of the Census, Current Population Reports; *Employment and Earnings*, par le U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. *The New York Review of Books*, 30 juin 1983, p. 27-32.

Haessel, Walter et Kuch, Peter, *Une analyse des gains au Canada*, Étude analytique du recensement, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1979.

Hagerman, Dave, «Les femmes dans les emplois non traditionnels : une analyse des politiques et des programmes touchant la main-d'œuvre», document de travail, Ottawa, Commission de l'emploi et de l'immigration, Division de l'emploi des femmes, 1979.

Hall, Robert E. et Kasten, Richard A., «The Relative Occupational Success of Blacks and Whites», *Brookings Paper on Economic Activity*, nº 3, 1973, p. 781-797.

Hallendy, N., «Affirmative Action in Times of Restraint», allocution prononcée à l'Association canadienne de la gestion du personnel de service public, [1983?].

Hart, Mary, «Sex-Based Annuity Tables and the Canadian Charter of Rights and Freedoms», dissertation d'étudiant présentée à l'Osgoode Hall Law School, Université York, décembre 1983.

Harvey, Edward B., *Barriers to Employer Sponsored Training in Ontario*, Toronto, ministère de l'Éducation de l'Ontario, 1980.

Harvey, Edward B. et Kalwa, Richard, «Occupational Status Attainments of University Graduates: Individual Attributes and Labour Market Effects Compared», *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 20, nº4, novembre 1983, p. 435-453.

Hayes, Harold P., *Realism in EEO*, Toronto, John Wiley & Sons, 1980.

Head, Wilson H., *Adaptation of Immigrants in Metro Toronto: Perceptions of Ethnic and Racial Discrimination*, Downsview, Université York, 1980.

Heckman, James J. et Wolpin, Kenneth J., «Does the Contract Compliance Program Work? An Analysis of Chicago Data», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 29, nº 4, juillet 1976, p. 544-559.

Hendlisz, Lise; Lazare, Brenda; Lebrun, Mario; Parlour, Alix, et Tatebe, Jackie, *L'Action positive pour la femme au Canada*, Montréal, Association de la femme et le droit de Montréal, 1982.

Henry, Frances, *The Dynamics of Racism in Toronto*, Rapport de recherche, Downsview, Université York, 1978.

Hersom, Naomi et Smith, Dorothy E., *Les femmes et la population active canadienne*, bref exposé et résumé des débats de l'atelier tenu à l'Université de Colombie-Britannique en janvier 1981, Ottawa, Conseil de recherches en sciences humaines au Canada, 1982.

Hoffmann, Carl et Reed, John Shelton, «The Strange Case of the XYZ Corporation», *Across the Board*, avril 1981, p. 27-38.

Hogg, Peter W., *Constitutional Law of Canada*, Montréal, Carswell, 1982.

Hopkins, David S.P., «Models for Affirmative Action Planning and Evaluation», *Management Science*, vol. 26, nº 10, octobre 1980, p. 994-1006.

Horowitz, Gary Ian, «The Binding Effect of EEOC-Initiated Actions», *Columbia Law Review*, vol. 80, 1980, p. 394-419.

Hosek, Chaviva, «How Women Fought for Equality», *Canadian Forum*, mai 1983, p. 6-14.

Hughes, David R. et Kallen, Evelyn, *The Anatomy of Racism: Canadian Dimensions*, Montréal, Harvest House, 1974.

Huidtfeldt, Kirsten; Jorgenson, Kirsten et Nielsen, Ruth, éd., *Strategies for Integrating Women into the Labour Market*, European Women's Studies in Social Science, nº 1, Danemark, Women's Research Centre in Social Science, 1982.

Human Resources Management In Canada, Scarborough, Prentice-Hall Canada, 1983.

Humphreys, Elizabeth, *Technological Change and the Office*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique nº 17, (Sommaire français «L'évolution technologique et le travail de bureau.»), Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1981.

Humphreys, Elizabeth et Porter, John, *Part-Time Studies and University Accessibility*, Ottawa, Université Carleton, Department of Sociology, 1978.

Hunter, Ian A., «Civil Actions for Discrimination», *La Revue du barreau canadien*, vol. 55, 1977, p. 106-130.

Hunter, Ian A., «Human Rights Legislation in Canada: Its Origin, Development and Interpretation», *University of Western Ontario Law Review*, vol. 15, 1977, p. 21-58.

«Impact of Child Care on Employee Absenteeism, Turnover and Productivity», Compte rendu d'un symposium, Denver, University of Colorado Medical Center, mai 1973.

Institut canadien d'éducation des adultes (L') et la Canadian Association for Adult Education, *Du point de vue des adultes*, Toronto, ICEA, CAAE, 1982.

Institut de recherche appliquée sur le travail, *Nouvelles technologies et caractéristiques du travail: Bilan-Synthèse des connaissances*, Montréal, Institut national de productivité, 1983.

Inuit Tapirisat of Canada, *Training Program, First Semester Report*, Ottawa, Inuit Tapirisat of Canada, 1982.

Inuit Tapirisat of Canada, *Within the South: Inuit Education, Training, Employment*, Ottawa, Inuit Tapirisat of Canada, 1980.

Jain, Harish C., *Discrimination raciale et sexuelle dans le milieu de travail : analyse des données théoriques, des recherches menées et de la politique administrative au Canada*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1981.

Jain, Harish C., *Labour Market Problems of Native People in Ontario*, Hamilton, Université McMaster, 1977.

Jain, Harish C. et Carroll, Diane, éd., *Égalité des races et des sexes en milieu de travail : un défi et une chance*, Ottawa, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1980.

Jain, Harish C. et Sloane, Peter J., *Equal Employment Issues: Race and Sex Discrimination in the United States, Canada, and Britain*, New York, Praeger, 1981.

Jain, Harish C. et Sloane, Peter J., *The Impact of Recession on Equal Opportunities for Minorities and Women in the United States, Canada, and Britain*, document de recherche et de travail, série nº 205, Hamilton, Université McMaster, 1983.

Jain, Harish C. et Sloane, Peter J., «The Structure of Labour Markets, Minority Workers and Equal Employment Opportunity Legislation», *International Journal of Social Economics*, vol. 7, nº 3, 1980, p. 95-121.

James, Jean, *Family Benefits Mothers in Metropolitan Toronto*, Toronto, ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, Planification et Recherche, 1973.

Jamieson, Kathleen, *La femme indienne devant la loi : une citoyenne mineure*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, avril 1978.

Janjic, Marion, «Diversifier l'emploi des femmes : une condition indispensable d'une vraie égalité de chance», *Revue internationale du travail*, vol. 120, mars-avril 1981, p. 163-178.

Jencks, Christopher, «Discrimination and Thomas Sowell» dans *Ethnic America*, par Thomas Sowell; *Markets and Minorities* par Thomas Sowell, *The New York Review of Books*, 3 mars 1983, p. 33-38.

Jencks, Christopher, «Special Treatment for Blacks?», Partie II dans *Ethnic America*, par Thomas Sowell; *Markets and Minorities* par Thomas Sowell, *The New York Review of Books*, 17 mars 1983, p. 12-19.

Jencks, Christopher et Bartlett, Susan, *et al.*, *Who Gets Ahead?: The Determinance of Economic Success in America*, New York, Basic Books, 1979.

Johnson, Brian D., «Paradise Betrayed», *Equinox*, mai-juin 1984, p. 86-100.

Johnson, Laura C. et Dineen, Janice, *The Kin Trade*, Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1981.

Johnson, Ronald D., «Voluntary Affirmative Action in the Post-Weber Era: Issues and Answers», *Labor Law Journal*, vol. 32, nº 9, septembre 1981, p. 609-620.

Jones, James E., «La discrimination à rebours dans l'emploi : étude de la jurisprudence sur les programmes d'action positive aux États-Unis», *Revue internationale du travail*, vol. 120, nº 4, juillet-août 1981, p. 485-506.

Jones, James E., «The Development of Modern Equal Employment Opportunity and Affirmative Action Law: A Brief Chronological Overview», *Howard Law Journal*, vol. 20, nº 1, 1977, p. 74-99.

Jones, James E., «Twenty-one Years of Affirmative Action: The Maturation of the Administrative Enforcement Process Under the Executive Order 11246 Amended», *Chicago Kent Law Review*, vol. 59, nº 1, 1982, p. 67-122.

Joseph, Ellen R., «Last Hired, First Fired, Seniority, Layoffs, and Title VII: Questions of Liability and Remedy», *Columbia Journal of Law and Social Problems*, vol. 11, printemps 1975, p. 343-402.

Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement, *Apprendre: Un défi pour la vie; proposition pour combler le fossé entre le travail et la formation*, Rapport du jury consultatif national sur le congé de perfectionnement, présenté au ministre de l'Emploi et de l'Immigration, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1984.

Kallen, Evelyn, *Ethnicity and Human Rights in Canada*, Toronto, Gage, 1982.

Kamerman, Sheila B. et Kahn, Alfred J., *Child Care: Family Benefits and Working Parents — A Study in Comparative Policy*, New York, Columbia University Press, 1981.

Kanter, Rosabeth Moss, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, 1977.

Kaplansky, Marsha, *Status Indian Community-Based 'Co-operative' Enterprises and Related Training Across Canada*, Ottawa, Brant Productions, 1982.

Kinsella, Noel, *Nouveau programme de contrôle des contrats fédéraux : un instrument d'action positive progressiste*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, Division de l'action positive, 1979.

Kluegel, James R. et Smith, Eliot R., «Whites' Beliefs about Blacks' Opportunity», *American Sociological Review*, vol. 47, août 1982, p. 518-532.

Kosonen, Robin D., *A Study of the Adult Education Needs of Non-English Speaking Chinese*, étude préparée pour le Vancouver School Board et le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique, en collaboration avec le Strathcona Manpower Outreach Project. Vancouver, Vancouver School Board Career and Community Education Services and Strathcona Manpower Outreach Project, 1981.

Koziara, Karen S.; Pierson, David A. et Johannesson, Russell E., *The Comparable Worth Issue: Current Statistics and New Directions*, compte rendu de la réunion du printemps 1983, Madison, Wisconsin, Industrial Relations Research Association, 1983.

Krashinsky, M., *Day Care and Public Policy in Ontario*, Toronto, Ontario Economic Council Research Studies, University of Toronto Press, 1977.

Krotz, Larry, *Urban Indians — The Strangers in Canada's Cities*, Edmonton, Hurtig, 1980.

La Forest, Gerald V., *The Allocation of Taxing Power Under the Canadian Constitution*, 2e éd., Toronto, Canadian Tax Foundation, 1981.

Land, Hilary, «Social Policies and the Family: Their Effect on Women's Paid Employment in Great Britain» dans *Equal Employment Policy for Women: Strategies for Implementation in the United States, Canada and Western Europe*, Ronnie Steinberg Ratner, éd., Philadelphia, Temple University Press, 1980, p. 366-388.

Landau, Reva, «Congés pour parents — Une étude comparative» dans *Les femmes au travail : Action positive et avantages parentaux*, compilé par Nola Silzer, Judy Kenacan et Fran Watters, Ottawa, Association nationale de la femme et le droit, 1983, p. 162-169.

Landsberg, Michele, *Women and Children First*, Markham, Penguin, 1983.

Laporte, Pierre-Étienne, *L'Impact économique de la Charte de la langue française Loi 101*, allocution prononcée à la Conférence sur le Québec contemporain, Montréal, 7 juin 1981, Montréal, Office de la langue française, 1981.

Lauter, David, «How to Factor the Value of Workers' Skills», *National Law Journal*, vol. 6, nº 17, 2 janvier 1984, p. 24.

Lauter, David, «Pay Bias Enters a New Age», *National Law Journal*, vol. 6, nº 17, 2 janvier 1984, p. 1.

Leach, Daniel E., «Affirmative Action Guideposts to Remedial Relief», *Howard Law Journal*, vol. 21, nº 2, 1978, p. 529-536.

Lee, Gloria L., «Implementing Equal Opportunity: A Training Perspective», *Equal Opportunities International*, vol. 2, nº 1, 1983, p. 27-36.

Leonard, Jonathan S., «The Impact of Affirmative Action», rapport de recherche fait avec la collaboration du National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts, et de l'Institute of Industrial Relations and School of Business Administration, Université de Californie, Berkeley, 1983.

Lepofsky, M. David et Bickenbach, Jerome E., «Equality Rights and the Physically Handicapped», article qui sera publié à la fin de 1984 dans *Equality Rights in Canada*, Anne Bayefsky et Mary Eberts, éd., Toronto, Carswell, 1984.

Lewin, Tamar, «A New Push to Raise Women's Pay», *New York Times*, 1er janvier 1984.

Liang, Sherry, «Equal Pay for Work of Equal Value: Comments on the Implementation of Section 11 of the Canadian Human Rights Act», dissertation d'étudiant présentée à la faculté de droit de l'Université de Toronto, 1983.

Linking for Employment, rapport du Task Force on Employers and Disabled Persons, présenté au Ministre ontarien du Travail, Toronto, 13 septembre 1983.

Linn, Brian J., *Disability and the Law — The Inapplicability of the B.F.O.Q. Doctrine to Disability Employment Discrimination Cases in the United States*, 1983, CASHRA [Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies], conférence annuelle, Saskatoon, Saskatchewan, du 29 mai au 1er juin 1983.

Living and Growing in Canada: A Chinese Canadian Perspective, compte rendu de la conférence provinciale tenue à Toronto les 10, 11 et 12 novembre 1979 ainsi que les rapports et les commentaires, Toronto, Council of Chinese Canadians in Toronto, 1980.

Loomis, Carol L., «A T & T in the Throes of Equal Employment», *Fortune*, 15 janvier 1979, p. 44-57.

Lowe, Keith D., «Les relations interraciales dans le Toronto métropolitain 1982», rapport soumis à la Direction du multiculturalisme, Secrétariat d'État, 1982.

Luce, Sally R., *Retrenchment and Beyond: The Acid Test of Human Resource Management*, Ottawa, Conference Board du Canada, 1983.

Lundy, Katherina L.P. et Warme, Barbara D., *Work in the Canadian Context, Continuity Despite Change*, Toronto, Butterworths, 1981.

Maguire, Daniel C., *A New American Justice: Ending The White Male Monopolies*, New York, Doubleday, 1980.

Maidman, Frank, *Native People in Urban Settings: Problems, Needs and Services*, Toronto, Ontario Task Force on Native People in the Urban Setting, 1981.

Marsden, Lorna R. et Harvey, Edward B., «Establishing Affirmative Action Goals: A Data Based Approach», document de travail, Université de Toronto, John H. Blakely Centre for Industrial Relations, 1983.

Mather, Boris, *Dissertation sur la signification et portée de la micro-électronique pour les travailleurs canadiens*, Ottawa, Centre canadien de recherche en politiques de rechange, 1981.

McGowan, Sharon, *Immigrant Women in Canada: A Resource Handbook for Action*, Vancouver, Task Force on Immigrant Women, 1982.

McKay, Margaret, *Women in the Labour Force with an Emphasis on the Clerical and Service Occupations: A Selected Bibliography*, Toronto, Université de Toronto, 1982.

McKercher, William R., éd., *The U.S. Bill of Rights and the Canadian Charter of Rights and Freedoms*, Toronto, Ontario Economic Council, 1983.

Medicus Canada, *Data Handbook on Disabled Persons in Canada*, Projet subventionné par la Société canadienne d'hypothèques et de logement, Ottawa, Société canadienne d'hypothèques et de logement, 1981.

Menzies, Heather, *Computers on the Job: Surviving Canada's Microcomputer Revolution*, Toronto, James Lorimer and Company, éd., 1982.

Menzies, Heather, *Computer Technology and the Education of Female Students*, document d'information pour la Fédération canadienne des enseignants, Ottawa Fédération canadienne des enseignants, 1982.

Menzies, Heather, *Informatics Case Studies*, (documentation supplémentaire au rapport *Women and the Chip*), Emploi et Immigration, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique nº 23, (Sommaire français : «Études de cas informatique.»), Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Menzies, Heather, *Women and the Chip. Case Studies on the Effects of Information on Employment in Canada*, Montréal, Institut de recherches politiques, 1981.

Michelman, Frank I., «In Pursuit of Constitutional Welfare Rights: One View of Rawls Theory of Justice», *University of Pennsylvania Law Review*, vol. 121, p. 962-1019.

Michelman, Frank I., «The Supreme Court, 1968 Term Foreword: On Protecting the Poor Through the Fourteenth Amendment», *Harvard Law Review*, vol. 83, nº 1, novembre 1969, p. 7-59.

Michelson, William, *The Logistics of Maternal Employment: Implications for Women and their Families*, Child in the City Report nº 18, Toronto, Université de Toronto, Centre for Urban and Community Studies, 1983.

Ministère du Procureur général de l'Ontario, *The Report of the Professional Organizations Committee*, Toronto, ministère du Procureur général, 1980.

Ministère de la Santé de l'Ontario, *Survey of Non-Institutionalized Physically Handicapped Persons in Ontario, Socio-Demographic and Need-Related Characteristics*, Toronto, ministère de la Santé de l'Ontario, 1982.

Ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, *The Workshop Review, a Plan to Revitalize Workshops in Ontario*, Program Development Series Volume V, Toronto, ministère des Services sociaux et communautaires, 1983.

Ministère du Travail de l'Ontario, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Affirmative Action for Women in Ontario, Affirmative Action Activities Reported by Ontario Employers who have not had contact with the Ontario Ministry of Labour Women's Bureau : Summary*, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, 1981.

Ministère du Travail de l'Ontario, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *1982 Affirmative Action Survey Summary*, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, 1982.

Ministère du Travail de l'Ontario, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Workplace Child Care: A Background Paper*, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1981.

Ministère du Travail de l'Ontario, *Equal Pay/Equal Opportunity Issues and Options*, Ontario, ministère du Travail, 1978.

Ministère du Travail de l'Ontario, *Equal Pay for Work of Equal Value*, document de travail, Ontario, ministère du Travail, 1976.

Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Manitoba, *Women in the Manitoba Labour Market: A Statistical Compendium*, Winnipeg, Division de la recherche, ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Manitoba, 1981.

Muszynski, Leon et Reitz, Jeffrey G., *Racial and Ethnic Discrimination in Employment*, document de travail nº 5, Working Papers for Full Employment, Toronto, Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 1982.

Newman, Winn, cité dans «A New Push to Raise Women's Pay» de Tamar Lewin, *New York Times*, 1er janvier 1984, sec. 3, p. 1.

Newman, Winn et Wilson, Carole W., «The Union Role in Affirmative Action», *Labor Law Journal*, vol. 32, nº 6, juin 1981, p. 323-342.

Ng, Roxana et Das Gupta, Tania, «Nation Builders? The Captive Labour Force of Non-English-Speaking Immigrant Women», *Canadian Women's Studies*, vol. 3, nº 1, 1981, p. 83-85.

Niemann, Lindsay, *La discrimination en matière de rémunération et la main-d'œuvre féminine : vers l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale au Canada*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, série A: L'égalité en milieu de travail, nº 5, Ottawa, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1984.

Nixon, J. et Hrynyk, N., *Women in School Administration: A Study of the Development of Women in Positions of Administrative Responsibility in Alberta Schools*, Edmonton, Alberta Teachers' Association, 1973.

Norman, Ken, «The Future for Affirmative Action Practitioners», notes pour une allocution à un atelier de practiciennes sur l'action positive, Toronto, 15 avril 1983 (polycopies).

Offerman, Bernard J., «Seniority Systems and Affirmative Action: Are They Legally Compatible in a Slack Economy?», *Labour Studies Journal*, vol. 7, nº 2, automne 1982, p. 99-122.

O'Kelly, Charlotte G., «The 'Impact' of Equal Employment Legislation on Women's Earnings: Limitations of Legislative Solutions to Discrimination in the Economy», *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 38, octobre 1979, p. 419-420.

O'Leary, Judith M., «Disabled Women and Employment», *Rehabilitation Digest*, vol. 14, nº 3, 1983, p. 7-10.

Ontario, Commission royale sur l'environnement du Nord, *Issues Report*, Toronto, Imprimeur de la Reine, 1978.

Ontario Coalition for Better Daycare, *Daycare: Deadline 1990*, mémoire présenté au gouvernement de l'Ontario sur l'avenir du service de garde de jour en Ontario, Toronto, Ontario Coalition for Better Day Care, 1982.

Ontario Manpower Commission, *Employment and the Physically Handicapped in Ontario*, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, 1982.

Ontario Manpower Commission, *The Employment of Women in Ontario: Background Paper*, Toronto, Ontario Manpower Commission, 1983.

Ontario, Task Force on Equal Opportunity, «Final Report», préparé pour le Comité consultatif des relations civiques multiculturelles de l'Ontario, mars 1982.

Opekokew, Delia, *The First Nations: Indian Government and the Canadian Confederation*, Saskatoon, Federation of Saskatchewan Indians, 1980.

Opekokew, Delia, *The First Nations: Indian Government in the Community of Man*, Saskatoon, Federation of Saskatchewan Indian Nations, 1982.

Organisation de coopération et de développement économiques, *Examens des politiques nationales d'éducation, Canada*, Paris, OCDE, 1976.

Organisation de coopération et de développement économiques, *Le devoir de la formation professionnelle*, Paris, OCDE, 1983.

Organisation de coopération et de développement économiques, *Le rôle des femmes dans l'économie*, Paris, OCDE, 1975.

Organisation de coopération et de développement économiques, *Les femmes et l'égalité des chances*, Paris, OCDE, 1979.

Organisation de coopération et de développement économiques, *Les femmes et l'emploi : Politiques pour l'égalité des chances*, Paris, OCDE, 1980.

Organisation de coopération et de développement économiques, *Les femmes et leur intégration à l'économie*, Paris, OCDE, 1984. (à venir)

Organisation de coopération et de développement économiques, *Perspectives de l'emploi : septembre 1983*, Paris, OCDE, 1983.

Organization Resources Inc., *1983 OFCCP Rule Revisions*, New York, Organization Resources Inc., 1983.

Ornstein, Michael D., *Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada : survol des recherches antérieures et cadres théoriques*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, série A: L'égalité en milieu de travail nº 1, Ottawa, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1982.

Ornstein, Michael D., *L'égalité en milieu de travail : considérations sur les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada*, résultats d'une enquête effectuée en 1981, Bureau de la main-d'œuvre féminine, série A: L'égalité en milieu de travail nº 2, Ottawa, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1983.

Ostry, Sylvia, *The Female Worker in Canada*, Ottawa, Bureau fédéral de la statistique, 1968.

Ostry, Sylvia, *The Occupational Composition of the Canadian Labour Force*, 1961 Census Monograph, Ottawa, Bureau fédéral de la Statistique, 1967.

Paltiel, Freda L., «Les femmes et les régimes de pensions au Canada», *Revue internationale de sécurité sociale*, mars 1982, p. 368-382.
Patel, Dhiru, *Dealing With Interracial Conflict: Policy Alternatives*, Montréal, Institut de recherches politiques, 1980.
Pati, Gopal C. et Morrison, Glen, «Enabling the Disabled», *Harvard Business Review*, juillet-août 1982, p. 152-168.
«Paying Women What They're Worth», rapport du Centre for Philosophy and Public Policy, vol. 3, nº 2, printemps 1982, p. 1-5.
Pear, Robert, «Women's Pay Lags Further Behind Men's», *New York Times*, 16 janvier 1984, p. 1.
Pearson, Mary, *Le retour : une étude sur les femmes qui réintègrent le marché du travail*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1979.
Peters, Thomas J. et Waterman, Robert H. Jr., *Le prix de l'excellence*, Paris, Inter Éditions, 1983.
Peters, Yvonne et Huck, Michael, *La Charte canadienne des droits et libertés : une promesse d'égalité*, Ottawa, Association canadienne d'assistance juridique et de recherche des handicapés, 1983.
Pettman, Barrie O., *Equal Pay for Women*, London, MCB Books, 1975.
Pettman, Barrie O., «The Need for Anti-Discrimination Policies in the Labour Market», *International Journal of Social Economics*, vol. 7, nº 4, 1980, p. 167-205.
Phillips, Paul et Phillips, Erin, *Women and Work: Inequality in the Labour Market*, Toronto, James Lorimer and Company, éd., 1983.
Phillips, Rhys D., *Affirmative Action as an Effective Labour Market Planning Tool of the 1980's*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique nº 29, (Sommaire français : «L'action positive : un instrument efficace de planification du marché du travail dans les années 1980.»), Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1981.
Pie, Bette, «Affirmative Action: Can the Voluntary Approach Work?», *Business Quarterly*, printemps 1976, p. 15-19.
Pike, Robert M.; McIntosh, Naomi E.S. et Dahllof, Urban, *Innovation in Access to Higher Education*, New York, International Council for Education Development, 1978.
Pitman, Walter, *Now Is Not Too Late*, présenté au Council of Metropolitan Toronto par le Task Force on Human Relations, Toronto, Task Force on Human Relations, 1977.
Ponting, J. Rick; Gibbins, Roger et Siggner, Andrew J., *Out of Irrelevance*, Toronto, Butterworths, 1980.
Porter, Marion R.; Porter, John et Blishen, Bernard R. *Does Money Matter? Prospects For Higher Education in Ontario*, Toronto, Macmillan of Canada; Ottawa, Université Carleton, Institute of Canadian Studies, 1979.
Poverty in Nova Scotia, mémoire pour le Comité spécial sur la pauvreté, Sénat du Canada, novembre 1969 par l'Institute of Public Affairs, Université Dalhousie, Halifax, 1971.
Prentice, Alison, *The School Promoters*, Toronto, McClelland and Stewart, 1977.
Purcell, Theodore V., «How GE Measures Managers in Fair Employment», *Harvard Business Review*, novembre-décembre 1974, p. 99-104.

Québec, Commission d'étude sur la formation des adultes, *Apprendre : une action volontaire et responsable*, abrégé, Québec, Gouvernement du Québec, 1982.
Québec, Office de la langue française, *Rapport d'Activité 1981-1982*, Montréal, Éditeur officiel du Québec, 1982.

Ramcharan, Subhas, *Racism: Non-Whites in Canada*, Toronto, Butterworths, 1982.
Ramkhalawansingh, Ceta, «Equal Pay: Criteria for Determining Wage Levels», dissertation de 2e cycle, Université de Toronto, 1980.
Ramkhalawansingh, Ceta, éd., *(Un)Equal Pay: Canadian and International Perspectives*, Toronto, Resources for Feminist Research/Documentation sur la recherche féministe, Special Publication 7, Ontario Institute for Studies in Education, 1979.
Ratner, Ronnie Steinberg, éd., *Equal Employment Policy for Women: Strategies for Implementation in the United States, Canada, and Western Europe*, Philadelphie, Temple University Press, 1980.
«Realities and Fantasies of Industry Related Child Care», compte rendu d'un symposium, Denver, University of Colorado Medical Center, mai 1973.

Rees, Tim et Muszynski, Leon, *Racial and Ethnic Minorities in the Workplace. A Resource Book*, Toronto, Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 1982.
Reich, Michael, *Racial Inequality*, Princeton, Princeton University Press, 1981.
Reich, Robert, *The Next American Frontier*, New York, Times Books, 1983.
Reitz, Jeffrey G., *Ethnic Group Control of Jobs*, document de recherche nº 133, Toronto, Université de Toronto, Centre for Urban and Community Studies, 1982.
Reitz, Jeffrey G.; Calzavara, Liviana et Dasko, Donna, *Ethnic Inequality and Segregation in Jobs*, Toronto, Université de Toronto, Centre for Urban and Community Studies, 1981.
Remus, William E. et Kelley, Lane, «Evidence of Sex Discrimination: In Similar Populations, Men Are Paid Better Than Women», *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 42, nº 2, avril 1983, p. 149-152.
Réponse du gouvernement du Canada à l'égalité, ça presse!, le rapport du Comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1984.
Réseau d'action et d'information pour les femmes, *La société de demain*, Sillery, Québec, RAIF, (non daté).
Réseau d'action et d'information pour les femmes, *Le livre rouge de la condition féminine et critique de la politique d'ensemble du Conseil du statut de la femme*, contenue dans *«Pour les Québécoises: égalité et indépendance»*, Sillery, Québec, RAIF, (non daté).
Rhyne, Darla, *Visible Minority Business in Metropolitan Toronto: An Exploratory Analysis*, rapport présenté à la Section des rapports entre les races, Commission ontarienne des droits de la personne, Toronto, ministère du Travail, 1982.
Richmond, Anthony H., *Ethnic Variation in Family Income and Poverty in Canada*, Downsview, Université York, 1979.
Richmond, Anthony H. et Clodman, Joel, *Immigration and Unemployment*, Downsview, York University, Institute for Behavioural Research, 1982.
Richmond, Anthony H. et Kalbach, Warren E., *Degré d'adaptation des immigrants et leurs descendants*, Ottawa, Statistique Canada 1980.
Richmond, Anthony H. et Verma, Ravi, «Income Inequality in Canada: Ethnic and Generational Aspects», *Canadian Studies in Population*, vol. 5, 1978, p. 25-36.
Robertson, David E. et Johnson, Ronald D., «Reverse Discrimination: Did Weber Decide the Issue?», *Labor Law Journal*, vol. 31, nº 11, novembre 1980, p. 693-699.
Robertson, Peter C., *De l'action positive au Canada au cours des années 1980*, Ottawa, Commission de l'emploi et de l'immigration, 1980.
Rodriguez, Armando M., «A look at Equal Employment Opportunity», *Labor Law Journal*, vol. 33, nº 5, mai 1982, p. 259-264.
Rosen, Sherwin, *Studies in Labor Markets*, Chicago, University of Chicago Press, 1981.
Rowan, Roy, «How Harvard's Women MBAs Are Managing», *Fortune*, 11 juillet 1983, p. 58-72.
Rudder, Michael, *Maternal Deprivation Reassessed*, London, Penguin, 1972.
Ruderfer, Faith D., «Sex-Based Wage Discrimination under Title VII: Equal Pay For Equal Work or Equal Pay for Comparable Work?», *William and Mary Law Review*, vol. 22, printemps 1981, p. 421-485.
Rytina, Nancy F.,«Earnings of Men and Women: A Look at Specific Occupations», *Monthly Labor Review*, vol. 105, nº 4, avril 1982, p. 25-31.

Sampson, Frank, *Issues Relating to the Labour Force Position of the Disabled in Canada*, Groupe d'étude de l'évolution du marché de travail, étude technique nº 30, (Sommaire français : «Questions relatives à la situation des personnes handicapées au sein de la population active du Canada.»), Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1981.
Sape, George P., «Use of Quotas After Weber», *Employee Relations Law Journal*, vol. 6, nº 2, automne 1980, p. 239-251.
Saskatchewan Department of Labour, Women's Research Unit, *A Study of Part-Time Employment in Saskatchewan*, Regina, Saskatchewan Department of Labour, 1979.
Saskatchewan Human Rights Commission, *Affirmative Action: A Case Book of Legislation and Affirmative Action Programs in Saskatchewan*, Saskatoon, Saskatchewan Human Rights Commission, mars 1983.
Saskatchewan Human Rights Commission, *Human Rights and Benefits in the 80's: An Interpretation of the Saskatchewan Human Rights Code as it Applies to Pensions, Employee Benefits, and Insurance*, Saskatoon, Saskatchewan Human Rights Commission, 1981.

Saskatchewan Social Services, *Summary of Day Care Needs and Demands in Saskatchewan*, Regina, Saskatchewan Social Services, 1980.

Schlei, Barbara Lindemann et Grossman, Paul, *Employment Discrimination Law*, 2e éd., Washington, D.C., Bureau of National Affairs, 1983.

Scott, Paul, «Debunking the Myth: The American Experience with Affirmative Action», *Currents*, vol. 1, nº 1, hiver 1983, p. 19-22.

Seligman, Daniel, «Affirmative Action is Here to Stay», *Fortune*, 19 avril 1983, p. 143.

Shaeffer, Ruth Gilbert, *Nondiscrimination in Employment — and Beyond*, New York, The Conference Board, 1980.

Shaeffer, Ruth Gilbert et Axel, Helen, *Improving Job Opportunities for Women: A Chartbook Focusing on the Progress in Business*, New York, The Conference Board, 1978.

Shaeffer, Ruth Gilbert et Lynton, Edith F., *Corporate Experiences in Improving Women's Job Opportunities*, New York, The Conference Board, 1979.

Shapiro, Daniel et Stelcner, Morton, *Male-Female Earnings Differentials Within the Public and Private Sectors, Canada and Quebec, 1980*, Montréal, Université Concordia, 1980.

Sharma, R.D., «Immigrant Needs in Metropolitan» Toronto, Toronto, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants, 1980.

Shaw, Susan, *Better Day Care for Canadians: Options for Parents and Children*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1982.

Sheppard, Colleen, *Affirmative Action in Times of Recession: The Dilemma of Seniority-Based Layoffs*, Toronto, Université de Toronto, Faculty of Law, 1982.

Shworles, Thomas R., «The Person with Disability and the Benefits of the Microcomputer Revolution: To Have or To Have Not», *Rehabilitation Literature*, vol. 44, nº 11-12, novembre-décembre 1983, p. 322-330.

Sieghart, Paul, *The International Law of Human Rights*, Oxford, Clarendon Press, 1983.

Siggner, Andrew J., *Aperçu de la situation démographique, sociale et économique de la population indienne inscrite au Canada*, Ottawa, ministère des Affaires indiennes et du Nord, Direction de la recherche, Programme des affaires indiennes et inuit, 1979.

Siggner, Andrew J., et al., *Comparaisons des données régionales sur les Indiens inscrits au Canada*, Ottawa, ministère des Affaires indiennes et du Nord, Direction de la recherche, Secteur des orientations générales, 1982.

Silzer, Nola, Kenacan, Judy, Watters, Fran., éd., *Women in the Workforce: Affirmative Action and Parental Benefits Sourcebook*, Ottawa, National Association of Women and the Law, 1983.

Simon, William A. Jr., «Voluntary Affirmative Action after *Weber*», *Labor Law Journal*, vol. 34, nº 3, mars 1983, p. 138-143.

Sindler, Allan P., *Equal Opportunity: On the Policy and Politics of Compensatory Minority Preferences*, Washington, American Enterprise Institute for Public Policy Research, 1983.

Slavik, J. and Associates, «*Report to the Canadian Employment and Immigration Commission re Native Employment Programs of Amok Ltd., Syncrude Canada Ltd., Eldorado Nuclear Ltd.*», Edmonton, J. Slavik and Associates, 1979.

Sloane, Peter J., éd., *Women and Low Pay*, London, Macmillan, 1980.

Smith, Arthur, *Generic Skills: Improving tranferability in Occupational training*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique nº 34, Emploi et Immigration Canada, (Sommaire français : «Compétences génériques : amélioration de la transférabilité dans la formation professionnelle.»), Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Smith, Lee, «Equal Opportunity Rules Are Getting Tougher», *Fortune*, 19 juin 1983, p. 152-156.

Smith, Lynn, «Charter Equality Rights: Some General Issues and Specific Applications in British Columbia, to Elections Juries and Illegitimacy.» *University of British Columbia Law Review*, 1984, vol. 18 p. 351.

Social Planning Council of Metropolitan Toronto, *100,000 Children: Alternatives for Service Delivery*, rapport sur le Project Child Care Policy Task Force, Toronto, Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 1979.

Sowell, Thomas, «A Dissenting Opinion About Affirmative Action», *Across the Board*, janvier 1981, p. 64-72.

Sowell, Thomas, *Civil Rights: Rhetoric or Reality?*, New York, William Morrow and Co., 1984.

Sowell, Thomas, *Markets and Minorities*, New York, Basic Books, 1981.

Sowell, Thomas, «Weber and Bakke, and the Presuppositions of 'Affirmative Action'», *Wayne Law Review*, vol. 26, juillet 1980, p. 1309-1336.

Spelfogel, Evan J., «Equal Pay for Work of Comparable Value: A New Concept», *Labor Law Journal*, vol. 32, nº 1, janvier 1981, p. 30-39.

Stager, David, *Federal Involvement in Post-Secondary Education for Highly Qualified Labour*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique nº 35, Emploi et Immigration Canada, (Sommaire français : «Rôle du gouvernement fédéral dans la constitution d'une main-d'œuvre hautement qualifiée.»), Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Stone, Anne J. et Rix, Sara E., *Employment and Unemployment Issues for Women*, Washington, D.C., Women's Research and Education Institute, 1983.

Stoodley, Noel, *Les problèmes qui se posent aux travailleurs des Prairies et des Territoires dont l'accès aux études et à l'emploi est rendu difficile par leur manque d'instruction*, document d'information nº 21 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1983.

Strath Lane Associates, *Études de base des adultes dans les provinces atlantiques*, document d'information nº 3, préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1983.

Summers, Clyde W. et Love, Margaret C., «Worksharing as an Alternative to Lay-Offs by Seniority: Seven Remedies in Recession», *University of Pennsylvania Law Review*, vol. 124, avril 1976, p. 893-941.

Swan, Carole, *Women in the Canadian Labour Market*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique nº 36, Emploi et Immigration Canada, (Sommaire français : «Les femmes sur le marché du travail du Canada.»), Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Syme, Hilary, «The Human Rights of Women: Canada's International Obligations», document préparé pour la Division de l'intégration des femmes dans le développement, Direction des politiques, Agence canadienne de développement international, 1983.

Symons, Thomas H.B. et Page, James E., *Où trouver l'équilibre : ressources humaines, enseignement supérieur et études canadiennes*, vol. 3 de *Se connaître : le rapport de la Commission sur les études canadiennes*, Ottawa, Association des Universités et Collèges du Canada, 1984.

Syndicat canadien de la Fonction publique, *L'égalité de chances au travail*, manuel d'action positive du SCFP, Ottawa, SCFP : Service de l'éducation, 1982.

Syndicat national de la Fonction publique provinciale et Coalition des organisations provinciales des handicapés, *Together for Social Change: Employing Disabled Canadians*, Ottawa, Syndicat national de la Fonction publique provinciale et Coalition des organisations provinciales des handicapés, 1983.

Tarnopolsky, Walter Surma, *Discrimination and the Law in Canada*, Toronto, Richard De Boo, 1982.

Tarnopolsky, Walter Surma, «Legislative Jurisdiction with Respect to Anti-Discrimination (Human Rights) Legislation in Canada», *Ottawa Law Review*, vol. 12, nº 1, 1980, p. 1-74.

Tarnopolsky, Walter Surma, *Some Civil Liberties: Issues of the 70's*, Downsview, Université York, Osgoode Hall Law School, 1975.

Tarnopolsky, Walter Surma et Beaudoin, Gérald-A., éd., *Charte canadienne des droits et libertés*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1982.

Taylor, Christopher E., *The Métis and Non-Status Indian Population: Numbers and Characteristics*, Ottawa, Secrétariat d'État, Direction citoyens autochtones, 1979.

Taylor, Donald M. et Simard, Lise M., *Les relations intergroupes au Québec et la Loi 101 : les réactions des francophones et des anglophones*, Montréal, Éditeur officiel du Québec, 1981.

Teich, Laura, *Affirmative Action in the United States: Corporate Strategies*, Toronto, ministère du Travail, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1983.

Territoires du Nord-Ouest, Assemblée législative, Special Committee on Education, *Education in the Northwest Territories — An Interim Report*, Yellowknife, Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, 1981.

Territoires du Nord-Ouest, Assemblée législative, Special Committee on Education, *Learning: Tradition and Change — Final Report*, Yellowknife, Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, 1982.

Thomas, Audrey, *L'analphabétisme chez les adultes au Canada : réflections pour une action*, page documentaire nº 42, Ottawa, Commission canadienne de l'Unesco, 1983.

Thomas, Barb et Novogrodsky, Charles, *Combating Racism in the Workplace, Readings Kit*, Toronto, Cross-Cultural Communication Centre, 1983.

Thomas, Clarence, «Current Litigation Trends and Goals at the EEOC», *Labor Law Journal*, vol. 34, nº 4, avril 1983, p. 208-214.

Thomas, Clarence, «Pay Equity and Comparable Worth», *Labor Law Journal*, vol. 34, nº 1, janvier 1983, p. 2-12.

Townson, Monica, «La femme et la réforme des pensions : les principaux problèmes», Deuxième conférence canadienne sur le vieillissement, Ottawa, 25 octobre 1983.

Townson, Monica, *The Management of Affirmative Action in Hard Times: The Implications of the Current Economic Recession for Affirmative Action Programs*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, Direction d'action positive, 1983.

Townson, Monica, *Un régime national de congés parentaux entièrement payés pour le Canada : choix d'une politique, coût et modes de financement*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, série A: L'égalité en milieu de travail, nº 4, Ottawa, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1983.

Trebilcock, Michael; Tuohy, Carolyn J. et Wolfson, Alan D., *Professional Regulation. A Staff Study of Accountancy, Architecture, Engineering and Law in Ontario*, préparé pour le Professional Organizations Committee, Toronto, ministère du Procureur général, 1979.

Treiman, Donald J. et Hartmann, Heidi I., éd., *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, rapport du Committee on Occupational Classification and Analysis, Academy of Behavioral and Social Sciences, National Research Council, Washington, D.C., National Academy Press, 1981.

Ujimoto, K. Victor et Hirabayashi, Gordon, *Visible Minorities and Multiculturalism in Canada*, Toronto, Butterworths, 1980.

Vance, Joan E., «A Comparison of Legislative and Executive Mechanisms for the Implementation of Affirmative Action Programs in the United States and Canada», travail préparé pour l'Association nationale de la femme et le droit, Victoria, C.-B., janvier 1984.

Vickers, Jill McCalla, «Majority Equality Issues of the Eighties», dans *Canadian Human Rights Yearbook*, Gérald-A. Beaudoin et Walter Surma Tarnopolsky, Toronto, Carswell, 1983, p. 47-72.

Waintroob, Andrea R., «The Developing Law of Equal Employment Opportunity at the White Collar and Professional Level», *William and Mary Law Review*, vol. 21, automne 1979, p. 45-119.

Waldman, Elizabeth et McEaddy, Beverley J., «Where Women Work — An Analysis by Industry and Occupation», *Monthly Labor Review*, vol. 97, 1974, p. 10-11.

Walker, James W. St. G., *Un précis historique sur les Canadiens de race noire*, Ottawa, Ministre d'État au Multiculturalisme, 1980.

Walker, Charlie et McWhinnie, John, «A Composite Picture of the Disabled in Canada», Ottawa, Information Systems and Health and Social Policy, 1980.

Walzer, Michael, *Spheres of Justice, A Defense of Pluralism and Equality*, New York, Basic Books, 1983.

Waniewicz, Ignacy, *Demand for Part-Time Learning in Ontario*, publié pour l'Office de télécommunication éducative de l'Ontario, Toronto, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, 1976.

Webber, Marlene, *The Right to Read, Organizers Guide to the Frontier College SCIL [Student Centered Individualized Learning] Program*, Toronto, Frontier College, 1983.

Welch, Finis, «Affirmative Action and Its Enforcement», *The American Economic Review*, vol. 71, nº 2, mai 1981, p. 127-132.

Welch, Finis, «Employment Quotas for Minorities», *Journal of Political Economy* vol. 84, nº 4, pt.2, 1976, p. S105-S143.

Werneke, Diane, «Le ralentissement économique et les possibilités d'emploi des femmes», *Revue internationale du travail*, vol. 117, nº 1, janvier-février 1978, p. 41-57.

Werneke, Diane, *Microelectronics and Office Jobs: The Impact of the Chip on Women's Employment*, Genève, Organisation internationale du travail, 1983.

«West Germany: Redefining the Equality Principle», *European Industrial Relations Review*, vol. 69, nº 8, 1979, p. 8-9.

White, Julie, *Les femmes dans la Fonction publique : question d'actualité*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, juin 1983.

White, Julie, *Les femmes et le syndicalisme*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1980.

White, Julie, *Les femmes et le travail à temps partiel*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1983.

Wider Opportunities for Women Inc., *Bridging the Skills Gap: Women Tech World*, Washington, D.C., Wider Opportunities for Women Inc., 1983.

Wien, F.C.; Buckley, P.C.; Desmond, H.T. et Marshall, K.E., *Opinions from the Centre. The Position of Minorities in a Canadian University*, Halifax, Institute of Public Affairs, Université Dalhousie, 1976.

Wilson, Bertha, juge, «Law in Society — The Principle of Sexual Equality.» vol. 13, nº 2, *Manitoba Law Journal* 1983, d'après une conférence donnée au Winnipeg Convention Centre en l'honneur de Samuel Freedman.

Williams, Blair, «Orientation future de la politique relative au programme Extension», rapport préparé pour Emploi et Immigration Canada, 1er janvier 1983.

Williams, Wendy W., «Sex Discrimination Under the Charter: Some Problems of Theory», document présenté à la Charter of Rights Educational Fund Conference on Sex Discrimination, vue d'ensemble du droit canadien et américain, 19 février 1983.

Wolf, Wendy C. et Fligstein, Neil D., «Sex and Authority in the Workplace: The Causes of Sexual Inequality», *American Sociological Review*, vol. 44, avril 1979, p. 235-252.

Wolfe, Barbara L., «How the Disabled Fare in the Labor Market», *Monthly Labor Review*, vol. 103, nº 9, septembre 1980, p. 48-52.

Wolfgang, Aaron, éd., *Education of Immigrant Students. Issues and Answers*, Toronto, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, 1975.

Women in the Workforce: Affirmative Action and Parental Benefits, comptes rendus d'une conférence de l'Association nationale des femmes et le droit, Victoria, C.-B., 23 au 26 février 1983.

Wright, J. Skelly, «Color-Blind Theories and Color-Conscious Remedies», *The University of Chicago Law Review*, vol. 47, nº 2, hiver 1980, p. 213-245.

Wydrzynski, Christopher J., *Canadian Immigration Law and Procedure*, Toronto, Canada Law Book, 1983.

Zureik, E. et Hiscott, Robert, *The Experience of Visible Minorities in the Work World: The Case of MBA Graduates*, Toronto, Commission ontarienne des droits de la personne, Section des rapports entre les races, 1983.